5
Arbeidsmarktdiscriminatie

Aan de orde is het **debat** over **arbeidsmarktdiscriminatie**.

De **voorzitter**:
Ik heet de leden van de Kamer van harte welkom, evenals de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zijn staf. Ook heet ik degenen die dit debat volgen, hartelijk welkom.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
In Nederland vindt Richard nog altijd twee keer sneller een baan dan Rachid. Werkgevers kiezen nog steeds eerder voor Mark dan voor Mohammed. Met precies hetzelfde cv wordt een autochtone Nederlander veel vaker uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan iemand met een migrantenachtergrond. Gelijke kansen zijn op onze arbeidsmarkt helaas nog steeds ver te zoeken. Ik vind dat een groot probleem. Het kabinet zegt: vecht je maar in. Dat is echter veel te gemakzuchtig als je niet eens de kans krijgt om je sollicitatie te komen toelichten omdat je op basis van je naam al bent afgewezen. Ik vraag de minister hoe je dan je best moet doen. Ophitsende stemmingmakerij over minder Marokkanen verergert het probleem alleen maar.

D66 wil iedereen gelijke kansen bieden, ongeacht huidskleur, afkomst, seksuele geaardheid, geslacht of leeftijd. Gelijke kansen dwing je echter niet alleen af met een debat over extra vermogensbelasting en het verwijzen naar mijnheer Piketty. Nee, wij zullen echt naar de bron van ongelijkheid moeten, naar het creëren van kansengelijkheid.

Met dezelfde opleiding en ervaring komt een blanke Nederlandse man nog steeds met een straatlengte voorsprong op de arbeidsmarkt in vergelijking met iemand wiens ouders in Turkije of in Marokko zijn geboren. Het Sociaal Cultureel Planbureau onderzocht dit in de regio Den Haag. Marokkaanse Nederlandse sollicitanten werden bijna twee keer minder vaak uitgenodigd voor een gesprek. De minister heeft onderzoek laten doen in 2007, 2010 en 2012. Dat leidde tot dezelfde conclusies. Komt er nu heel snel weer een breed SCP-onderzoek over arbeidsmarktdiscriminatie?

Bij werkgevers zijn vooroordelen niet van de ene op de andere dag weggenomen, maar het gaat nu wel heel erg langzaam. Wij moeten ons toch schamen als in 2016 iemand geen stagiair mag worden omdat hij homo is. Ik was dan ook erg verheugd over de uitspraak van vandaag van het College voor de Rechten van de Mens dat de desbetreffende onderneming deze jongen niet had mogen uitsluiten. Wat mij betreft doet de overheid tijdelijk geen zaken meer met een dergelijk bedrijf. Graag ontvang ik op dit punt een reactie van de minister.

Ook zien wij nog steeds dat mensen worden afgewezen omdat in een interne e-mail — die komt dan toevallig naar buiten — wordt gezegd: het is niks, het is een donkergekleurde. Ik schaam mij rot. Helaas gaan wij dat natuurlijk niet van vandaag op morgen oplossen — was het maar zo gemakkelijk — maar de minister kan wel veel meer doen. De mooie intenties moeten veel meer leiden tot mooie resultaten.

De overheid ging geen zaken meer doen met bedrijven die strafrechtelijk waren veroordeeld. Hoe staat het daar eigenlijk mee? Staat de teller nog steeds op nul? Ligt de lat niet veel te laag? Tot een strafrechtelijke veroordeling leidt het immers de facto niet of nauwelijks. Zouden wij niet moeten bekijken of wij bedrijven die door het College voor de Rechten van de Mens hard op de vingers zijn getikt, of waar de Arbeidsinspectie heeft geconstateerd dat het daar mis is, eveneens kunnen uitsluiten? Graag een reactie van de minister op deze suggestie. Door de nieuwe aanbestedingsrichtlijn die wij op dit moment implementeren, is naar mijn mening de ruimte daarvoor toegenomen. Graag een reactie.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Discriminatie is een ernstig misdrijf. Je eraan schuldig maken is ernstig, maar ervan beschuldigd worden is ook ernstig. Vindt de heer Van Weyenberg het niet passend in een rechtsstaat dat je, als je iemand daarvan beschuldigt, eerst een uitspraak van de rechter afwacht voordat je maatregelen neemt?

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Ik vind het vooral erg dat wij een premier hebben die namens de VVD de boodschap geeft: ga je maar lekker invechten. Dat vind ik heel ernstig. Natuurlijk moet het niet alleen gaan om aantijgingen. Als echter het College voor de Rechten van de Mens een uitspraak doet, omdat iemand wordt ontslagen omdat hij kanker heeft, of omdat iemand geen stage krijgt omdat hij homo is, dan moeten wij daar als overheid iets mee doen.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Maar dit is geen antwoord op mijn vraag. Het is een ernstig misdrijf als het inderdaad heeft plaatsgevonden, maar ervan beschuldigd worden is ook ernstig. Het past toch in een rechtsstaat dat dan een rechter er een uitspraak over doet en dat we daarna pas overgaan tot verregaande stappen? Dan ben ik het ook met u eens dat die moeten worden gezet.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Zoals ik al zei, gaat het hierbij niet om een aantijging. Het gaat hier om een overheidsorganisatie zoals de Arbeidsinspectie, die gewoon een onomkeerbare boete geeft. Dat betreft een definitieve uitspraak en dat is iets wat we gewoon mee moeten wegen. Ik vind het echt jammer dat de VVD hier niet voor openstaat en blijkbaar niet verder komt dan de oproep om je in te vechten. Ik doe een concreet voorstel in een moeilijk debat. Nou, de VVD heeft daar geen zin in. Dat vind ik jammer.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
De heer Van Weyenberg heeft het over het College voor de Rechten van de Mens, maar je kunt ook denken aan het Europees Hof, dat eveneens uitspraken doet in dit soort zaken, volgens mij onlangs nog in een zaak van iemand die bij Defensie niet was aangenomen omdat die ziek was en waarover de SP schriftelijke vragen heeft gesteld. De aard van de uitspraken van zowel het College voor de Rechten

van de Mens als het Europees Hof is een andere dan die ten aanzien van een strafrechtelijke veroordeling. Waar de heer Van Weyenberg zegt dat arbeidsdiscriminatie een groot probleem is en dat nagegaan moet worden hoe we dit soort uitspraken kunnen betrekken bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, kan ik een eind met hem meegaan, want dergelijke uitspraken zeggen wel wat. De heer Van Weyenberg gaat echter een stap verder. Hij zegt: als het College voor de Rechten van de Mens of het Europees Hof een uitspraak gedaan heeft, dan moeten de desbetreffende bedrijven in alle gevallen uitgesloten worden van overheidscontracten. Ik vind dat wel twee verschillende dingen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Dat laatste is mijn inzet. Tegelijkertijd geldt ten aanzien van de aanbestedingsregels dat het altijd proportioneel moet zijn. Volgens mij biedt de richtlijn, die ook nog eens recent is aangepast, veel meer ruimte om dit mee te wegen en er actie op te ondernemen dan nu het geval is.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Maar de rechter doet de uitspraak "het bedrijf heeft gediscrimineerd", punt. Het College voor de Rechten van de Mens of het Europees Hof doet ook uitspraken langs de lijn: er is niet voldoende onderbouwd dat ... Als je dit aanleiding laat zijn om bedrijven uit te sluiten van overheidscontracten, ben je volgens mij rechtsprekende instanties zodanig aan het juridificeren dat het weleens tot een uitholling van dit soort instanties kan leiden. Hoewel ik de essentie van zijn punt interessant vind, vraag ik mij af of de heer Van Weyenberg wat betreft de maatvoering niet het risico loopt dat het schade gaat berokkenen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Ik ben blij met het meedenken van de heer Heerma, want we hebben duidelijk hetzelfde doel. Er is natuurlijk een verschil tussen de uitspraak "u hebt niet aangetoond" en bijvoorbeeld de casus van die homoseksuele stagiair waarbij helder is dat puur op basis van iemands seksuele geaardheid een stage niet is gegeven. Natuurlijk is de ene uitspraak de andere niet, maar als je evident hebt gediscrimineerd, kan dat mijns inziens een veel grotere rol spelen.

Wat doet de overheid eigenlijk zelf aan het stimuleren van trainingen voor personeelsfunctionarissen? Want laten we ook doen aan preventie. Het is niet altijd kwade wil, het zijn ook soms vooroordelen die bijna onbewust aanwezig zijn. Het College voor de Rechten van de Mens suggereert hier veel meer in te investeren. Wat vindt de minister hiervan? Hoe staat het met het team bij de Arbeidsinspectie dat op initiatief van mevrouw Karabulut en mijzelf is ingesteld? Als ik vandaag in Trouw lees dat het alleen maar een waarschuwing is en dat naming-and-shaming er niet in zit, dan ben ik buitengewoon bezorgd of alle mooie woorden en de mooi gepresenteerde plannen wel tot resultaten leiden. Hoe staat het met het al in 2015 afgeronde onderzoek over diversiteit? Tenminste, dat was toegezegd. Hoe staat het met de proef naar anoniem solliciteren, waarom ook door de Kamer is gevraagd? Ik ben bezorgd. Ik zie heel veel mooie intenties maar ik vind dat de resultaten achterblijven. Vooroordelen en discriminatie moeten we als Kamer met kracht bestrijden, door ons daarover hier in deze zaal uit te spreken maar ook met beleid.

☐

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Voorzitter. In Nederland wordt nog volop gediscrimineerd en dat doet heel veel mensen pijn en maakt onze economie kapot. Het is dan ook de missie van DENK om discriminatie en racisme uit te roeien. Maar wat vindt de rest van de Kamer hiervan? Als ik naar rechts kijk, zie ik de PVV, een partij die geen enkel voorstel tegen discriminatie steunt. Ze vindt discriminatie prima. Maar dat komt omdat de PVV als doel heeft om te discrimineren, om moslims weg te stoppen en weg te werken.

De heer **De Graaf** (PVV):
De heer Öztürk steekt van wal. Hij wil blijkbaar weer een filmpje voor zijn website waarin hij de PVV boos krijgt en wil bashen. Ik gun hem dat filmpje van harte — hartstikke leuk — maar als hij gestikt zou zijn in zijn eerste leugen, zou hij hier niet staan.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De PVV is een partij die discrimineert. Dat is gewoon zo. Er zijn meerdere rechtszaken geweest. Hoe vaak is jouw leider, Geert Wilders, daar niet op aangesproken? Hoe vaak is de PVV niet aangesproken op discriminatie ...

De **voorzitter**:
Mijnheer Öztürk, wij spreken hier via de voorzitter.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Als ik naar links kijk, zie ik de PvdA, een partij die zegt: als je kans op een baan wilt maken, moet je je naam veranderen. In plaats van bedrijven die discrimineren hard aan te pakken, legt de PvdA de last bij mensen die gediscrimineerd worden. De PvdA doet aan acceptatie van discriminatie. Dat is toch de omgekeerde wereld?

Maar de mensen in het land zijn discriminatie spuugzat. Bij DENK krijgen wij er dagelijks mails over. Ik ga de Kamer dwingen daarnaar te luisteren. Op de DENK-Facebookpagina schrijft een mijnheer: "Vanwege discriminatie op de arbeidsmarkt ben ik werkloos. Ik solliciteer regelmatig via uitzendbureaus, maar ik word nooit meegenomen in de sollicitatieprocedures. Wanneer ik solliciteer met dezelfde achtergrond, maar een Nederlandse naam, ontvang ik wel een uitnodiging." Wat is de reactie van de minister op deze mail? Moet deze man zijn naam eindeloos blijven veranderen, zo vraag ik de PvdA.

Een andere man meldt ons het volgende: "Bij mijn oude werkgever werd ik uitgemaakt voor terrorist en ging het continu over moslims. Uiteindelijk kreeg ik hier ruzie over en werd ik ontslagen. Bij mijn huidige werkgever word ik regelmatig aangesproken door collega's die zeggen: scheer je baard; ik voel mij bedreigd. Deze collega's zijn allemaal PVV'ers." Ook ik werd bij de PvdA aangesproken dat ik mijn baard moest scheren. Ik vraag de PVV of zij haar xenofobe stemvee wil aanspreken.

Deze verhalen maken duidelijk dat wij bedrijven die discrimineren keihard moeten aanpakken. DENK pleit al heel lang voor een ketenaanpak discriminatie, voor een educatieve maatregel discriminatie, voor een racismeregister en voor loksollicitaties. Als de minister en de Kamer dat niet doen, dan nemen zij de verhalen van al die honderdduizenden mensen niet serieus en staan wij hier binnenkort weer om erover te discussiëren.

☐

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Voorzitter. Vanwege je homoseksualiteit afgewezen worden, vanwege je naam en je afkomst afgewezen worden en geen kans krijgen, vanwege je leeftijd afgewezen worden: de discriminatie op de arbeidsmarkt en bij toetreding tot de arbeidsmarkt groeit, simpelweg omdat je niet Mark maar Mohammed heet, omdat je niet 20 maar 50 bent, omdat je geen man maar een vrouw bent. Ook dat laatste komt anno 2016 nog voor. Al ben je de meest voorbeeldige werknemer, al heb je dezelfde kwaliteiten, toch word je achtergesteld vanwege je afkomst. Uit het meest recente onderzoek naar de arbeidsmarkt in Den Haag blijkt dat je zelfs met extra plusjes ongelijke kansen hebt. Voor sollicitanten die zeggen de Nederlandse normen en waarden te onderschrijven, die zeggen van het land te houden en mee te doen, blijkt dat verschil uit te maken. Blijkbaar wordt er voor bepaalde groepen in de beeldvorming van uitgegaan dat dat niet het geval is. En daar zit volgens mij het dieperliggende probleem.

De discriminatie op de arbeidsmarkt groeit natuurlijk ook door een gigantisch tekort aan banen, door de afbraak van de sociale zekerheid en de arbeidsrechten. Dat leidt tot ongelijkheid en verruwing en uit zich daarmee ook in groeiende discriminatie. Grote bedrijven en politiek verantwoordelijken doen maar wat. Zij doen wat hun uitkomt ten koste van de werkenden. Dat is het gevoel dat steeds breder leeft onder de bredere lagen van de bevolking. Wat is de reactie van de minister hierop? Wanneer gaat hij ervoor zorgen dat er echt wordt geïnvesteerd in goede, gelijkwaardige banen?

Deze minister ziet gelukkig wel het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt en hij wil er wat tegen doen. Op zich is dat een eerste vereiste om ongelijke behandeling aan te pakken. Alleen schiet het echt niet op, moet ik helaas constateren. In 2012 bespraken wij het probleem. In 2013 ging de minister er iets aan doen. In 2014 kwam hij met een aanpak. Nu, in 2016, hebben wij, of ik, nog weinig resultaat gezien. Het gaat om bestrijding, om keiharde aanpak. Ik vraag mij af hoeveel bedrijven inmiddels strafrechtelijk zijn veroordeeld. Hoeveel bedrijven hebben op grond van het ontbreken van antidiscriminatiebeleid een boete gekregen van de Arbeidsinspectie? Het beleidsvoornemen is er, maar de daden ontbreken.

Inmiddels blijven de berichten van discriminatie ons bereiken. Ik wil niet alleen een opsomming zien van actiepunten, maar concrete acties. Is de minister bereid om de Arbeidsinspectie meer tanden te geven? Zij moet conform de Algemene wet gelijke behandeling niet alleen op beleid, maar ook op concrete discriminatie kunnen toetsen, al dan niet in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, het OM en de politie. In andere landen kan dit. Wat vindt de minister daarvan?

Klopt het dat de Arbeidsinspectie op dit moment geen tot weinig bevoegdheden heeft om bij werving en selectie arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken, terwijl daar het grootste probleem zit? Het gaat om toetreding tot de arbeidsmarkt. Daar word je geweigerd. Op de werkvloer bestaat ook een probleem, maar de werving en selectie zijn het probleem. Ik zou graag zien dat de Arbeidsinspectie daarbij ook bevoegdheden krijgt. Ik wil ook hogere boetes en een zwarte lijst van bedrijven, geen voorzichtig "als, dan, maar". Wanneer we een persbericht ontvangen van het College voor de Rechten van de Mens, dan bekijkt de Arbeidsinspectie wat ze daarmee zal doen. Ik wil gewoon inzicht en duidelijkheid. Ik wil ook graag dat wij als overheid, met de Arbeidsinspectie als belangrijke instantie, een meldpunt openen waar mensen terechtkunnen, waarna de inspectie daar werk van maakt, al dan niet in samenwerking met andere instanties die zich hiermee bezighouden.

Ik kom op mijn laatste punt. De overheid, de minister, het Rijk, moet zelf wel het goede voorbeeld geven. Als wij om ons heen kijken, zien wij allemaal dat diversiteit binnen bedrijven, maar ook binnen overheidsorganisaties nog ver te zoeken is. Is de minister bereid op dat terrein in ieder geval met concrete daden te komen binnen nu en twee maanden? Hij zou, geef ik hem mee, bijvoorbeeld de proeven met anoniem solliciteren die hier in Den Haag zijn uitgevoerd, rijksbreed kunnen uitvoeren. Waar vervolgens wordt bewezen dat er problemen zijn met toegang en dat er discriminatie op de werkvloer optreedt, kan hij direct een concreet plan maken, aanpakken en zorgen dat binnen nu en een aantal jaren eindelijk de diversiteit wat betreft achtergrond, seksuele voorkeur, handicap en man-vrouwverhouding van de grond komt. Niet na 20 of 30 jaar, want zo lang hebben wij het er al over. Ik denk dat dit is wat de samenleving op dit moment nodig heeft. Wij zijn allemaal Nederland, wij horen er allemaal bij. Het gaat niet om je afkomst. Het gaat erom wat je kunt en wat je doet.

☐

De heer **De Graaf** (PVV):
Voorzitter. De aanleiding tot dit debat is een rapport dat is besteld door de heer Baldewsingh, sinds een jaar of tien wethouder hier in Den Haag. Hij had inderdaad zaken ontdekt over arbeidsmarktdiscriminatie. Het is echt een Baldewsingh-dingetje. Ik ken de man uit een vorig leven. Een prima kerel, maar hij is wel altijd aan het hameren op dat soort zaken. Ik ruik nu al een interruptie, voorzitter.

De **voorzitter**:
Ja, dat is snel. Mijnheer Van Weyenberg, hebt u vragen? Gaat u uw gang.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Voorzitter, ik heb zeker een vraag want het is wat mij betreft ook een Van Weyenberg-dingetje.

De heer De Graaf doet alsof dit een beetje flauwekul is. Hij vindt het een dingetje van mensen, maar vindt hij het ook met mij en met de heer Baldewsingh verwerpelijk dat je op basis van je achternaam niet wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik vind dat iedereen in welk bedrijf dan ook zelf mag beslissen wie hij wel of niet uitnodigt. Ik vind niet dat de overheid in het hoofd van een ondernemer moet gaan zitten om voor die ondernemer te bepalen wie hij wel of niet uitnodigt.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Daar schrik ik toch weer van, want elke keer komt de aap verder uit de mouw: discriminatie vindt de PVV blijkbaar prima. Ik herhaal mijn vraag. Dat iemand met een goed cv wordt uitgenodigd omdat hij Jan heet, maar niet wordt uitgenodigd omdat hij Piet heet, vindt u dus prima. Is dat de lijn van de PVV? Zo ja, dan is daarmee het laatste vernislaagje dat u niet zou discrimineren, helemaal verdwenen.

De heer **De Graaf** (PVV):
Totale onzin wat mijnheer Van Weyenberg zegt. Excuus voor het feit dat ik hem een beetje op zijn geslachtsdeel trapte door zijn naam niet te noemen, want het is natuurlijk ook, zoals hij zelf zei, zijn dingetje. Maar hij trekt wel heel vreemde conclusies uit het antwoord dat ik net heb gegeven. Hij komt met allerlei aannames over de PVV en roept gelijk "discriminatie!" Iedereen discrimineert! Discrimineren is een biologisch feit; we maken nu eenmaal onderscheid. Als je geen onderscheid maakt, zie je niet het verschil tussen een paling en een slang en ben je ten dode opgeschreven. Dat is discriminatie. Dat is onderscheid maken. Het is iets heel simpels, dat in ieder mens zit. Dat iemand op basis van zijn achternaam wordt afgewezen, moet eerst maar eens worden bewezen. Ik heb in de krant gelezen dat de heer Van Weyenberg zelf ook zegt dat er nog geen enkele rechtszaak is geweest; daar heeft hij in ieder geval op gereflecteerd in een krantenartikel. Maar om dan de PVV aan te smeren dat wij voor discriminatie zijn en dat we het allemaal prima vinden: totale onzin! Dat is totale onzin, maar ik vind wel dat de overheid niet in het hoofd van een ondernemer moet gaan zitten — en dat is iets heel anders — om voor die ondernemer te bepalen wie hij wel of niet moet uitnodigen.

De **voorzitter**:
Dank u wel, volgens mij wordt het een herhaling van zetten.

Mijnheer Van Weyenberg, we doen interrupties in tweeën.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Voorzitter, ik voel mij aangesproken en ik maak hier dan ook een persoonlijk feit van.

De **voorzitter**:
Gaat u uw gang.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
De reden waarom ik hier stond, was niet de vraag wie de eigenaar van dit dossier is. Ik kom namelijk met mijnheer Baldewsingh, en naar ik hoop iedereen in de Kamer, op voor artikel 1 van de Grondwet, namelijk dat wij allemaal gelijk zijn. Bij discriminatie maak je onderscheid zonder rechtvaardiging. Dat is iets heel anders dan het voorbeeld van de heer De Graaf, want een slang is geen slak. Maar Mohammed met een goede opleiding is niet minder dan Jan met dezelfde opleiding. Dat is wat de PVV miskent en dat is wat ik verwerpelijk vind.

De **voorzitter**:
Dank u wel. Het punt is duidelijk.

De heer **De Graaf** (PVV):
Voorzitter, ik wil er wel op reageren.

De **voorzitter**:
Gaat u uw gang.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ook dit is totale onzin. Zonder rechtvaardiging? Natuurlijk begrijpen we allemaal waar het over gaat, maar wij geloven niet in maakbaarheid. Wij geloven er niet in dat de overheid in het hoofd van een ondernemer moet gaan zitten en dat de overheid voor een ander zou mogen bepalen wat die moet doen. Wat de heer Van Weyenberg wil, is gewoon dictatoriaal!

De **voorzitter**:
Was de heer Öztürk of de heer Heerma het eerst?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ze mogen ook tegelijk.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Voorzitter, ik ben een gentleman en laat het aan het CDA over.

De **voorzitter**:
Dank u wel. Dan geef ik graag het woord aan de heer Heerma.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Dank.

De heer De Graaf stelde dat de overheid niet in het hoofd van bedrijven mag kijken en dat bedrijven totaal zelf gaan over wie men aanneemt. Daarin is een bedrijf dus totaal vrij. Betekent dat dat de heer De Graaf ermee akkoord is dat bedrijven op basis van leeftijd sollicitanten uitsluiten, omdat ze vinden dat mensen van boven de 50 niet hard genoeg werken? Mogen die bedrijven inderdaad zeggen "alleen sollicitanten onder de 50 maken een kans op onze vacatures"? Is dat oké of is dat discriminatie? Is de PVV ermee akkoord dat een bedrijf dat helemaal zelf moet weten en dat de overheid daar geen enkele taak in heeft?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik kan wel merken dat de heer Heerma waarschijnlijk nooit bij een bedrijf heeft gewerkt of een bedrijf heeft gehad. Zijn eerste opmerking was overigens al een foute weergave van

hetgeen ik heb gezegd. Ik heb het anders gezegd, maar dat ga ik nu niet weer helemaal uitdiepen.

Als iemand voor een vacature de keuze heeft uit een sollicitant van 24 en een sollicitant van 49, dan is de leeftijd niet het enige verschil tussen die twee mensen. Er zitten heel veel verschillen tussen sollicitaties. Maar nogmaals, een directeur van een bedrijf of een hr-manager is waarschijnlijk bij een bedrijf gaan werken omdat hij geen ambtenaar wilde worden. Een ambtenaar moet niet aan die hr-manager komen. Dat zijn twee gescheiden werelden. Ieder bedrijf maakt zijn eigen keuzes en dat gebeurt op basis van heel veel zaken.

We moeten voorkomen dat we in deze discussie de verkeerde kant opgaan. Als iemand roept "ik ben alleen maar afgewezen op basis van mijn leeftijd", kun je je afvragen of dat zo is. Dan hebben we inderdaad een rechtssysteem binnen de rechtsstaat om te onderzoeken of er sprake is van foute of strafbare discriminatie.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Daar twijfel ik over, want de heer De Graaf lijkt mijn interruptie te gebruiken om — net zoals hij dat bij anderen heeft gedaan — vooral persoonlijke verwensingen naar collega's te uiten en de rest van zijn betoog af te maken. Op geen enkele wijze heeft hij echter antwoord gegeven op de concrete vraag die ik heb gesteld. Als de overheid zich hier niet mee moet bemoeien en als dit aan bedrijven zelf is, vindt de heer De Graaf het dan geoorloofd dat bedrijven de keuze maken om bijvoorbeeld geen kansen te bieden aan sollicitanten boven de 50, omdat zij vinden dat werknemers van boven de 50 niet hard genoeg werken? Mag dat, volgens de PVV? Dat is een heel simpele vraag. Heeft de overheid hierin geen taak? Is het aan de bedrijven zelf om dat te bepalen?

De heer **De Graaf** (PVV):
Als de regelgeving stelt dat dit strafbare discriminatie is, moet dit worden gehandhaafd. Dat is heel simpel. Maar nogmaals, je moet niet in het hoofd van de hr-manager gaan zitten, zoals de heer Van Weyenberg wil.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik heb in mijn eerste bijdrage gezegd dat de PVV discriminatie prima vindt. De heer De Graaf heeft vandaag erkend — we kunnen ook in de teksten vastleggen dat de aap uit de mouw is gekomen — dat de PVV discriminatie prima vindt. Maar wat zegt de heer De Graaf tegen al die PVV'ers die geen Kamerlid, Statenlid of raadslid meer zijn? Ze moeten solliciteren en zitten te janken als ze geen baan kunnen krijgen omdat ze "PVV" op hun cv hebben staan. Wat zegt hij tegen al die ondernemers die hen discrimineren?

De heer **De Graaf** (PVV):
Dan vind ik dat nog steeds heel vervelend voor deze mensen. Soms wordt het door mensen gevraagd en dan wordt er wel eens een krantenartikel van gemaakt. De heer Öztürk noemt het "janken", maar het is nogal wat als je vanwege je denkbeelden …

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ooh!

De heer **De Graaf** (PVV):
… als je vanwege je denkbeelden inderdaad niet aan de bak komt. En dan komt nu deel twee van het antwoord. Daar moet je natuurlijk altijd even op wachten, want een zin bestaat vaak uit twee delen: een begin en een eind. Ik ga niet naar die werkgever toe om te zeggen: je moet een PVV'er aannemen want die is gediscrimineerd. Dat zal ik nooit doen. Dat is een heel andere insteek dan die van de heer Öztürk, die vindt dat elke moslim in Nederland wordt gediscrimineerd, en die wel jankt.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik zeg niet dat alle moslims worden gediscrimineerd.

De heer **De Graaf** (PVV):
Regelmatig.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik zeg dat het tijd wordt om discriminatie aan te pakken. Ik zeg dat we de racisten moeten aanpakken. Ik zeg dat we de partijen die de racisten steunen, legaliseren, ook moeten aanpakken. Dus ook de partij van de heer De Graaf moet flink worden aangepakt om de discriminatie te beteugelen. Dat zeg ik.

De **voorzitter**:
Uw vraag is?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De heer De Graaf zegt dat alle PVV'ers wel een baan moeten krijgen omdat ze een bepaald denkbeeld aanhangen. En als iemand een ander denkbeeld aanhangt …

De heer **De Graaf** (PVV):
Nee, dat zeg ik niet! De heer Öztürk verdraait mijn woorden!

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
… moet die geen baan krijgen. Dit is het toppunt van discriminatie en een bevestiging van discriminatie door de PVV.

De heer **De Graaf** (PVV):
Of het nou onverstaanbaar Nederlands of Limburgs was, maar hier klopt helemaal niets van. Ik neem aan dat de heer Öztürk de PVV racistisch vindt. Ik wil daar graag een bevestiging van.

De **voorzitter**:
Nee, mijnheer De Graaf, u gaat niet uitdagen. U gaat gewoon antwoord geven.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik wil het graag weten, want het heeft effect op de rest van mijn beantwoording.

De **voorzitter**:
De vraag was volgens mij duidelijk. We gaan elkaar geen wedervragen stellen.

De heer **De Graaf** (PVV):
Prima. Als dat zo is — ik heb de heer Öztürk zien knikken — krijgt hij vanaf nu in de Kamer nooit meer een antwoord van mij.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik word hierop aangesproken, dus ik denk dat ik dit even moet rechtzetten.

De **voorzitter**:
We gaan geen vragen over en weer stellen. U hebt twee interrupties gehad. De heer De Graaf gaat over zijn eigen antwoord.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Hij heeft mij hierop aangesproken en hij heeft daar een conclusie aan verbonden. Het kan niet zo zijn dat ik daar geen antwoord op kan geven. Zijn conclusie is dat hij mij geen antwoord wil geven. Niet dat dit zo erg is, maar ik wil het wel rechtgezet hebben. Ik waak ervoor dat de PVV een racistische partij wordt en ik probeer de beweging van de PVV te remmen. Maar als de PVV zo doorgaat, gaat de partij wel die richting op. Daar waak ik voor en dat is mijn antwoord daarop.

De **voorzitter**:
Wat hebt u dan gezegd, mijnheer De Graaf?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik heb de bevoogding van de heer Öztürk niet nodig. Laat hij zich vooral bezighouden met zijn eigen partijtje en laat hem van de PVV afblijven. Zo denkt heel Nederland erover.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Ik heb toch een vraag, want ik probeer uit de mix aan antwoorden van de heer De Graaf iets te destilleren. Het hoofd van de onderneming besluit iemand af te wijzen. Dat doet hij niet naar aanleiding van een gesprek of zijn cv, maar naar aanleiding van zijn achternaam. De onderneming maakt daar geen geheim van. Dat is strafbaar. Vindt de heer De Graaf dat ook?

De heer **De Graaf** (PVV):
Als het strafbaar is, is het strafbaar. Dan hebben wij daar toch de rechtsstaat en de middelen voor? Dat is toch simpel? Zo moeilijk is het allemaal niet. Alleen willen jullie allemaal graag andere dingen van me horen!

Mevrouw **Karabulut** (SP):
De 25-jarige Bas werd afgewezen voor een stage omdat hij homoseksueel is ...

De heer **De Graaf** (PVV):
Vreselijk!

Mevrouw **Karabulut** (SP):
... en het eerste artikel van onze Grondwet luidt dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Er mag geen onderscheid gemaakt worden op basis van geslacht, politieke gezindheid, levensovertuiging, godsdienst, ras et cetera. Onderschrijft u dit artikel?

De heer **De Graaf** (PVV):
Why not?

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Als de PVV zegt te staan voor het eerste artikel van onze Grondwet, dan kan zij toch niet menen dat bedrijven de vrijheid hebben om mensen op basis van hun afkomst, geslacht of seksuele voorkeur af te wijzen? Dan moet uw antwoord daarop toch ook in alle gevallen "nee, dat mag niet" zijn?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ja, maar wat mevrouw Karabulut stelt, heeft de PVV nooit beweerd! We zijn er niet voor om mensen af te wijzen omdat ze homoseksueel zijn. We zijn er niet voor om ze af te wijzen vanwege hun kleur. We zijn er niet voor om af te wijzen vanwege een moslimachtergrond bij een sollicitatie en dergelijke. Wat mevrouw Karabulut allemaal te berde brengt, is allemaal niet aan de hand! Zij hoeft dus de vraag niet te stellen en ik snap het probleem dus niet. Jullie willen hier allemaal graag antwoorden in mijn antwoorden horen die er niet zijn. Jullie creëren een probleem door de PVV in een bepaalde hoek te zetten terwijl dat probleem er gewoon niet is!

De **voorzitter**:
U dient via de voorzitter te spreken, mijnheer De Graaf.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
De heer De Graaf moet niet zo dramatiseren en huiliehuilie doen. Ik hoorde hem weleens zeggen ...

De heer **De Graaf** (PVV):
Nee hoor, er zijn geen tranen.

De **voorzitter**:
Mevrouw Karabulut, wij doen interrupties in tweeën. Ik geef u heel kort de gelegenheid om een vraag te stellen, maar geen lange, en dan is het klaar.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik zei het omdat de heer De Graaf in zijn termijn en in reactie op vragen van collega's wel degelijk de opmerking maakte dat het aan bedrijven is om Mark voor te trekken boven Mohammed en dat het goed is dat Mohammed dan geen baan krijgt of in ieder geval geen gelijke kans, maar dat is dan bij dezen opgelost!

De heer **De Graaf** (PVV):
We voeren hier een derivaatdiscussie. Er is veel meer aan de hand dan alleen maar arbeidsmarktdiscriminatie. Er is nooit uit mijn mond gekomen dat ik het prima vind dat Mohammed wordt afgewezen, maar Mark niet. Dat is totale onzin! Alleen, iemand op een hr-afdeling mag zelf zijn brieven selecteren. Als er inderdaad strafbare discriminatie plaatsvindt, hebben wij daar de rechtsstaat voor. Daarvoor hoeven wij dit debat niet te voeren. Daarom zei ik net al: jullie willen graag dingen horen die er niet zijn. Maar ik denk dat het beter is als ik verderga met mijn betoog. Anders blijven wij in dit soort rare dingen hangen, in dit soort muizenissen.

De **voorzitter**:
Ja, en u was pas net begonnen. U vervolgt uw betoog.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ja, drie woorden en toch al 28 seconden weg! Dat vind ik ook knap.

Wij gaan meteen maar door naar de aanpak van de minister. Er ligt een heus actieplan arbeidsmarktdiscriminatie. Wij hebben het al gehad over de aanpak van strafbare discriminatie, maar daarnaast wordt ingezet op het veranderen van onbewuste, indirecte, niet strafbare discriminatie. Ik vind dat een sociaal experiment dat ik niet zou willen uitvoeren. George Orwell had het namelijk niet beter kunnen bedenken. Mensen verschillen. Dieren, dingen, culturen, ideologieën, religies, allen verschillen zij. Ik heb het daar al over gehad. Maar, zegt de minister van SZW, het is fout om verschillen te zien! Dan start je een schuldcampagne. Dat is geheel volgens het eerste gebod van de politiek correcte gemeente: "Gij zult geen verschillen zien." Maar als je alleen al hier rondkijkt, zie je dat er tussen alle mensen verschillen zijn. Als je dit naar het voetbal zou vertalen, krijg je een competitie waarin zeventien rondes lang negen wedstrijden iedere keer gelijk eindigen. Daar komt geen toeschouwer meer op af! Er zijn verschillen. Het verschil tussen ADO en FC Groningen, het verschil tussen Ajax en Feyenoord, die verschillen zijn er. Er is ook verschil tussen een paling en een slang, en ook tussen een tijger en een kat. Als je wilt dat mensen die niet meer zien, zijn ze ten dode opgeschreven. Vertaal je dat naar een maatschappij, dan is zo'n maatschappij ten dode opgeschreven. Er zijn niet alleen rapporten die besteld zijn door de heer Baldewsingh. Er zijn ook andere rapporten. Die zeggen dat diversiteit, vooral gedwongen diversiteit, leidt tot minder samenhang, meer ontevredenheid en moeizame communicatie. Daar moet je ook voor oppassen! Ik vraag de minister om namens de overheid de handtekening onder het diversiteitscharter weg te halen.

Ik ga naar een groot voorbeeld ter waarschuwing van iedereen in Nederland. Er is in de wereld een heel groot voorbeeld waarbij diversiteitsbeleid, waaraan ook in Nederland vele overheden meedoen, volledig is doorgevoerd. Alle instellingen en bedrijven in dat land moeten een getrouwe afspiegeling van de landelijke demografie worden. Het werd een totale ramp. Dit beleid werd gevoerd in Zuid-Afrika en heet "regstellende aksie". Die regstellende aksie komt van de zusterpartij — nog steeds — van de Partij van de Arbeid het Afrikaans Nationaal Congres. Het leidde tot massale faillissementen, armoede en babysterfte, en sociale en culturele ineenstorting. Het ongelooflijk foute — hoor mij goed: het ongelooflijk foute — "slegs vir blankes" is daar juist met hulp van de Partij van de Arbeid en meer Nederlandse prominenten, die zelfs nog in de Kamer zitten, ingewisseld voor het net zo foute "slegs vir swartes". Het heeft geleid tot genocide en de zogenaamde "plaasmoorde", die nog steeds plaatsvinden met een toppunt vorig jaar. Zuid-Afrika is kapotgegaan aan diversiteitsbeleid en ons broedervolk aldaar wordt gedecimeerd. Dit alles met hulp van de PvdA. Kan de minister daarop reageren?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Wij voeren een debat over arbeidsdiscriminatie in Nederland, naar aanleiding van een krantenartikel. Wat hier te berde wordt gebracht, werp ik als vertegenwoordiger van de Partij van de Arbeid verre van mij. Ik heb verder geen vraag aan de heer De Graaf. Ik vind zijn bijdrage buitengewoon beledigend en ook historisch onjuist. Ik wilde dat even zeggen.

De **voorzitter**:
Waarvan akte.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik laat de beschouwingen van de heer De Graaf aan de heer De Graaf. Voor de mensen thuis, Bas en Ans van 50 jaar en Mohammed, die allemaal balen van die discriminatie op de arbeidsmarkt, stel ik de volgende vraag. Welke voorstellen doet de heer De Graaf om het probleem aan te pakken, behalve dat we bedrijven vooral met rust moeten laten? Ik heb ze nog niet gehoord.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik wil allereerst reageren op mevrouw Vermeij. Dan kom ik ook bij mevrouw Karabulut. Ik kan mij voorstellen dat feiten pijnlijk zijn en ik ben blij dat mevrouw Vermeij in ieder geval afstand neemt van haar PvdA. Feiten zijn nu eenmaal feiten. Duizenden voetnoten in een boek van mijn collega Martin Bosma zijn niet uit de duim gezogen. Dat zijn gewoon feiten. Sterker nog, Jan Pronk, die eraan mee heeft gedaan, heeft erkend dat het zo is. Dus fijn dat mevrouw Vermeij daarvan afstand neemt.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Voorzitter. Het wordt een beetje hilarisch. Ik kijk u aan, voorzitter, omdat dit niet gezegd is. Ik roep u op hierin. Er zijn namelijk ook grenzen in een debat. In een debat ga je met elkaar in gesprek, maar luister je ook naar elkaar.

De **voorzitter**:
Dat is zo, maar ...

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Mijn stelling was een andere dan de verdraaiing die de heer De Graaf nu geeft.

De heer **De Graaf** (PVV):
Nou, excuus.

De **voorzitter**:
Er zijn hier wel meer verdraaiingen geweest tijdens het debat, zo heb ik als voorzitter geconstateerd. Het is onderdeel van het debat om die vervolgens te ontkrachten. Mevrouw Vermeij, u hebt er gelijk in dat dit debat gaat over arbeidsdiscriminatie. Er wordt hier over diversiteitsbeleid gesproken. Het is ook aan de leden zelf welke woorden zij gebruiken. Ik let erop dat er niet gevloekt wordt. Dat kunt u van mij verwachten. Verder bent u zelf aan zet om uw punt te maken, en dat hebt u ook gedaan. Mevrouw Karabulut?

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik wacht op een antwoord op mijn vraag.

De heer **De Graaf** (PVV):
Dat wil ik graag geven. Dat kwam er ook aan. Ik zei net al in een eerdere reactie: we hebben het hier over een derivaat van een discussie, een afgeleide. Het werkelijke probleem is het feit dat de arbeidsmarkt niet draait. Waarom draait die niet? Vanwege torenhoge lasten die zijn opgelegd en enorme bezuinigingen die maar doorgaan en doorgaan, waardoor de hele arbeidsmarkt niet draait. We hebben ook nog eens massale immigratie — de grenzen zijn niet dicht — dus hoge lasten. Als je daar wat aan doet, komen ook Mohammed en Ali meer aan het werk.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik moet constateren dat de heer De Graaf niet alleen Mohammed maar ook Ans en Bas, die afgewezen wordt vanwege zijn homoseksualiteit, compleet in de steek laat. De PVV heeft meegewerkt aan de lastenverzwaring waardoor banen inderdaad zijn verdwenen. De PVV vertoont hier nu een beetje straatjongensgedrag maar laat de mensen vervolgens heel erg in de steek. Alweer.

De heer **De Graaf** (PVV):
Die discussie hebben we ook al drie keer gehad. Deze interruptie is al zeven keer gepleegd door mevrouw Karabulut. Ik heb ook al zeven keer geantwoord: we laten geen mensen de steek. Ik heb gewezen op ons verkiezingsprogramma. Ik ga het toch doen …

De **voorzitter**:
U gaat niet uw hele verkiezingsprogramma opsommen.

De heer **De Graaf** (PVV):
Zeker niet, maar op de interruptie van mevrouw Karabulut mag ik reageren. We zijn uitgestapt toen het te gek werd. Wij hebben onze verantwoordelijkheid genomen, maar dat woord kent de SP niet. Ons verkiezingsprogramma is inderdaad doorgerekend en kwam als beste uit de bus om banen te creëren. Wat wil je nog meer?

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Om te beginnen heb ik het vriendelijke advies aan de heer De Graaf om het woord "apartheid" een keer te googelen. Ik denk dat hij er iets van kan leren. Mevrouw Karabulut stelt wel degelijk een terechte vraag. Wat is nu één concreet idee voor het onderwerp van vandaag, arbeidsmarktdiscriminatie, waarvan de heer De Graaf tegen de minister van Sociale Zaken zegt dat hij daar iets aan moet doen? Wat moet de minister gaan doen voor die 60-jarige werkloze die niet aan de bak komt? Wat moet hij doen voor die vrouw die vastloopt bij het bedrijf dat haar weinig kansen geeft, voor die jongere die op basis van zijn achternaam niet door de sollicitatieprocedure komt en voor die homoseksuele jongere die geen stage krijgt? Ik vraag gewoon één concrete suggestie voor het onderwerp van vandaag. Verras ons eens.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik kom zo op de eerste opmerking van de heer Van Weyenberg, want daar mag ik wel op reageren. Over de tweede opmerking heb ik al iets gezegd. Laat de rechtsstaat zijn werk doen. Daar hebben we regels voor. Laten we vooral de lasten verlichten en de grenzen dichtdoen. Nogmaals, die discussie hebben we net al gevoerd.

Ik kom even terug op het onderwerp apartheid. Mag ik de heer Van Weyenberg erop wijzen dat zijn fractiegenote Pia Dijkstra actie heeft gevoerd voor Radio Freedom? Dat was om de apartheid in Zuid-Afrika af te schaffen, de apartheid die ik verafschuw. De zeventien rassenwetten van het vorige regime waren vreselijk, maar mevrouw Dijkstra heeft eraan meegeholpen dat in het nieuwe Zuid-Afrika 117 antiblankenrassenwetten zijn ingevoerd. Er is een nieuwe apartheid voor teruggekomen die twintig keer zo erg is. Mij iets verwijten van apartheid, terwijl zijn eigen fractie niet schoon is, vind ik te ver gaan.

De **voorzitter**:
Mijnheer De Graaf ...

De heer **De Graaf** (PVV):
Nee, ik heb het over feiten, voorzitter.

De **voorzitter**:
Ja, maar we voeren geen debat over dit onderwerp. De heer Van Weyenberg heeft de term "apartheid" ingebracht. Daar hebt u op mogen reageren, maar ik wil het nu houden bij arbeidsdiscriminatie en diversiteitsbeleid. Daar gaat dit debat over en niet over de hele wereld.

De heer **De Graaf** (PVV):
Graag.

De **voorzitter**:
Mijnheer Van Weyenberg, wilt u zich daartoe beperken?

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Met alle respect, maar nu moet het toch niet gekker worden. De heer De Graaf staat hier drie minuten lang verbaal met stenen te smijten. Hij staat nu ook mijn fractiegenote, op wie ik overigens erg trots ben, zwart te maken met de meest bizarre beschuldigingen. Vervolgens zegt u tegen mij dat ik dat onderwerp niet mag noemen?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik noemde feiten.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Ik vind het heel opmerkelijk. Mijn opmerking tegen de heer De Graaf is dat ik constateer dat hij behalve algemene woorden, niet één oplossing heeft voor de 60-jarige werkzoekende Ans, niet één oplossing voor de homoseksuele Bas. Hij staat te schreeuwen in zijn staatje, meent er de meest belachelijke dingen bij te moeten halen. Nul oplossingen. Ik had gehoopt dat hij mij een keer aangenaam zou verrassen, maar helaas.

De heer **De Graaf** (PVV):
De man die problemen creëert en te bang is om de feiten uit zijn eigen fractie onder ogen te zien? Laat maar.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Ik heb een punt van orde. Ik roep de voorzitter op om haar verantwoordelijkheid te nemen. Dit slaat helemaal nergens op.

De heer **De Graaf** (PVV):
Omdat ik niet vertel wat je wilt horen!

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De heer De Graaf begon te erkennen dat de PVV discrimineert. Daarna werd hij flink door de Kamer aangepakt. Toen zei hij dat discriminatie op basis van religie ook van de PVV niet mag. Hoe kan het dan zo zijn dat zijn partijgenoot, collega Graus, een motie indiende waarin staat dat moslims niet bij Schiphol mogen werken? Dat is toch ook discriminatie op basis van religie?

De heer **De Graaf** (PVV):
Oude discussie, ideologie. Sterker nog, de heer Öztürk discrimineert ook. Hij afficheert zich als moslim. Als moslim weet je dat je de sharia aanhangt en die deelt de wereld in tweeën. Er staan 91 opdrachten in zijn boek, de Koran, om Mohammed na te volgen. Die deed niets anders dan ongelovigen, homo's en joden haten, het hoofd afhakken en dergelijke. Dat is zijn grote voorbeeld: wie discrimineert hier?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De heer De Graaf heeft zich hier vandaag belachelijk gemaakt. Hij geeft nul oplossingen. Spijtig dat dit soort figuren de kans krijgt om ons land in tweeën te delen. Spijtig dat dit soort figuren ervoor zorgt dat er gediscrimineerd wordt. Als wij dit met zijn allen niet kunnen stoppen, kan dat een fatale gebeurtenis zijn voor Nederland.

De heer **De Graaf** (PVV):
Als het aan de heer Öztürk ligt, heb ik de Koran geschreven en deel ik de wereld in tweeën. Het is de wereld op z'n kop, maar zo kennen we de heer Öztürk.

De **voorzitter**:
U vervolgt uw betoog.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik eindig met een aantal voorbeelden. Op de website van de zogenaamde Halalpolitie valt te lezen dat bedrijven waar niet-moslims werken geboycot moeten worden met als doel ze gesloten te krijgen. In andere woorden: slegs vir moslims. Kan de minister hierop reageren en zeggen wat hij daarvan vindt?

Er zijn in Nederland tienduizenden zorgwerkers ontslagen. Ondertussen worden zij in Katwijk opgevolgd door asieleisers. Dat is volgens mij arbeidsdiscriminatie.

Asieleisers moeten vrijwilligerswerk doen in het bejaardencentrum: een mooie foto van de minister terwijl ze aan het sjoelen zijn zonder dat ze elkaar kunnen verstaan. In Budel moeten Nederlanders die graag regulier willen werken de wc's schoonmaken op azc's als tegenprestatie voor een uitkering. Die Nederlanders horen te werken in het bejaardenhuis, ook al is het maar omdat ze dezelfde taal spreken. En asielzoekers moeten hun eigen troep opruimen tot ze weer weg zijn uit Nederland.

Ik heb net drie voorbeelden gegeven van arbeidsdiscriminatie in Nederland, maar ik ga niet lopen huilen. Ik vind wel dat Nederlandse werknemers in de voorbeelden die ik geef en mensen met een uitkering hier keihard worden vernederd door hun eigen overheid. Tegen de minister zeg ik: stop hiermee!

De **voorzitter**:
Dank u wel. Dan geef ik nu graag het woord aan de heer Heerma van de CDA-fractie. Sorry, mevrouw Vermeij van de PvdA-fractie. Excuus!

☐

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Ik heet nog steeds niet mevrouw Heerma. Het wordt tijd voor een goede grap, maar daar is het onderwerp veel te serieus voor.

Voorzitter. Afgelopen week kreeg ik een e-mail van een nieuwe stagiaire bij ons. Zij doet een opleiding juridische dienstverlening en zij vroeg of zij bij dit debat aanwezig mocht zijn. Ik zei: ja leuk, kom erbij. Ze heet Leila Kallal en zit achter in de zaal. Ik dacht: er is ook een reden waarom zij dat aan mij vraagt. Dus ik heb een gesprek met haar gehad. En ja hoor, ik hoefde het ook maar even te googelen. Wij hebben er zelfs Kamervragen over gesteld. De minister kent haar ook. Zij had voor haar opleiding ook een stageplek gekregen in Zeeland. Maar toen zij die stageplek kreeg,

moest zij beloven dat zij nooit een hoofddoek zou dragen. Zij doet een opleiding juridische dienstverlening en dacht bij zichzelf: als ik nou niet in staat ben om voor mijzelf op te komen, hoe kan ik dan in de verre toekomst al die mensen helpen die bij mij komen met die vragen? Zij heeft er een zaak van gemaakt en zij heeft zelfs een opname gemaakt. Het is allemaal in het nieuws gekomen, dus ik durf het te vertellen omdat het breed is uitgemeten en ik het ook mocht vertellen. Zij heeft de zaak gewonnen, net als Bas van der Meer vandaag, voor het College voor de Rechten van de Mens. Ik vertel het wel droog, maar als ik het verhaal goed heb begrepen — ik zal het ongetwijfeld niet in alle finesses hier uit de doeken kunnen doen — was het meest pijnlijke nog wel dat de betrokken werkgever tegen haar zei: ik ben een Nederlands bedrijf en ik mag jou dit vragen. Leila Kallal is Nederlands, net zo Nederlands als ik, net zo Nederlands als iedereen hier in deze zaal. Dat was eigenlijk nog wel de meest beledigende of discriminerende uitspraak die er is gedaan.

Daarmee maak ik een sprongetje naar dit debat, naar een discussie die ook al door andere woordvoerders is gevoerd …

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik vind het een heel goed punt. Mevrouw Vermeij heeft de kern te pakken. Ik ben ervan overtuigd dat er vele soortgelijke verhalen zijn die niet komen bovendrijven. Die uitspraken zijn gedaan, maar de vraag is natuurlijk wel welke gevolgen dat voor die bedrijven heeft.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Dat is een goede vraag. Dat was precies het onderwerp waar ik naartoe wilde gaan. Ondanks dat bewijs bleek de zaak niet voldoende voor een rechtsgang om uiteindelijk een uitspraak te krijgen, ondanks het feit dat wij er Kamervragen over hebben gesteld. Vandaag heeft de homoseksuele stagiair Bas van der Meer zijn zaak gewonnen voor het College voor de Rechten van de Mens. Dat betekent echter nog geen juridische procedure en dus ook nog geen veroordeling, terwijl discriminatie verboden is in dit land. Dat is de moeilijkheid, dat is het ingewikkelde. Daarom heb ik een vraag, iets anders geformuleerd, maar wel dezelfde als die van de heer Steven van Weyenberg. Die rechtsgang is ingewikkeld, terwijl we terecht met z'n allen hebben besloten dat het niet mag, niet zal en niet kan, zoals in artikel 1 van de Grondwet staat. Dat is een groot goed. Toch blijken dit soort zaken in de praktijk juridisch buitengewoon lastig. Hoe gaan we daar nou mee om, ook in de voorbeeldstellende rol van de overheid? Is er bijvoorbeeld een behoefte om dit soort bedrijven uit te sluiten van overheidsopdrachten?

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik heb wel wat voorstellen gedaan. Dit is precies het probleem. Het is ook wat het cynisme voor een deel voedt. De minister en andere Kamerleden zeggen terecht: maak er werk van. Dat moet allemaal ook. We moeten het bespreken en erover debatteren. Maar de overheid, de wetgever, de werkgevers en werknemers tezamen moeten ook laten zien dat bedrijven er niet mee wegkomen. Ze komen er tot nu toe wel mee weg. Echt waar! Het is verschrikkelijk. Als uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden één formuliertje verkeerd invullen, krijgen ze torenhoge boetes, terwijl grote bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie daarmee wegkomen. Mijn vraag aan mevrouw Vermeij is of zij het idee steunt dat we de unit van de Arbeidsinspectie die nu is vrijgemaakt niet alleen maar onderzoeken laten doen, maar tanden geven zodat ze kan bijten, instrumenten geven zodat ze ook meer en diepgaander onderzoek kan doen en daarbij ook hogere boetes kan opleggen aan bedrijven. Zoals dat al gebeurt in andere landen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Ik vind het een interessante vraag. Ik wil de regering ook vragen of dat kan. Daarnaast ben ik echt op zoek naar een aantal gewonnen rechtszaken. Ik hoop dat er ook een aantal rechtszaken gevoerd zullen worden, met bewijs, die uiteindelijk leiden tot een veroordeling, waardoor je werkelijk jurisprudentie krijgt voor vervolgzaken. Ik zeg daarbij dat het knap lastig is. Ik wil van deze minister horen hoe hij daartegen aan kijkt. Hij heeft een bijzondere rol, want hij is van huis een jurist en hij moet hier dus ook gevoel voor hebben. In het geval van Leila Kallal was er gewoon een opgenomen gesprek, en nóg vonden ze het onvoldoende bewijs voor een rechtsgang. Ik vind dat bijzonder. Ik vind dat raar. Ik snap dat niet met mijn rechtvaardigheidsgevoel. Hoe kan dat? Hoe veranderen we dat? En als dat niet kan, kunnen we dan andere middelen of mogelijkheden aangrijpen om dat te doen? Ik vind dat ongelofelijk belangrijk.

Dat geldt overigens niet alleen voor mensen met een buitenlandse achternaam, waarvoor we hier ook de motie (34300-XV, nr. 40) over anoniem solliciteren hebben ingediend. Ik ben het overigens ook eens met iedereen, inclusief het College voor de Rechten van de Mens, die zegt dat dat de oorzaak niet wegneemt. Nee, het neemt de oorzaak niet weg, maar het is een methode om mensen aan tafel te krijgen en om hr-afdelingen, personeelsafdelingen, al die adviseurs en al die leidinggevenden die bewust of onbewust — laat ik soms nog maar van het goede van de mens uitgaan — niet naar diversiteit streven erop te wijzen dat die mensen gewoon een recht hebben om een gesprek te voeren aan tafel op basis van hun capaciteiten en niet op basis van hun achternaam of hun geboortedatum. Want ook dat is een groot probleem. Wij horen ook in de commissie Sociale Zaken aan de rondetafels hier en bij gesprekken met mensen dat er mensen zijn die 200 sollicitaties hebben verstuurd en niet worden uitgenodigd. 45-plus schijnt in werkgeversland al oud te zijn. Je moet er toch niet aan denken? We gaan gewoon langer doorwerken met z'n allen. Het is echt van de zotte. Ik zie de heer Krol nu niet in de zaal. Wij hebben een motie (29544, nr. 657) ingediend om een boegbeeld in te stellen tegen ouderenwerkloosheid. Ik heb nog geen naam mogen horen. Ook daarover zeg ik: kom daarmee, om die vooroordelen weg te nemen.

Tot slot noem ik een motie (34300-VIII, nr. 39) over sluitende aanpak van stages. Die zou enorm kunnen helpen. Die is samen met SP en GroenLinks ingediend om ervoor te zorgen dat jongeren in hun eerste ontmoeting op de arbeidsmarkt het recht krijgen op een plek, en niet, zoals de jongen in die mooie maar tragische documentaire 222 keer langs bedrijven moeten gaan.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik moet altijd heel diep ademhalen wanneer we weer met de zoveelste ambassadeur komen om jeugdwerkloosheid

of ouderenwerkloosheid te bestrijden. De minister zegt er dan direct bij: natuurlijk gaan die geen banen scheppen. Dat is nou precies het probleem. Zou mevrouw Vermeij ons idee dan niet beter kunnen steunen dat wij bedrijven van onderop verplichten om aan diversiteitsbeleid te doen, om dat te ontwikkelen? Om te beginnen zeggen wij dan: u moet in uw jaarverslag verantwoorden wat u doet aan diversiteit. Dat gaat inderdaad om jong, oud, man, vrouw, kinderen van migranten en niet-migranten.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Ik zit even na te denken over wat wij nu aan eisen stellen. Ik ken de details niet precies, maar ook dit kan weer een papieren tijger worden zonder dat wij het met zijn allen daadwerkelijk doen. Zo'n stage-aanpak is iets doen. Wij willen dat de eerste confrontatie met de arbeidsmarkt van jongeren die op het mbo zitten slaagt. Wie ze ook zijn en wat ze ook doen, zij moeten leren werken en de gelegenheid daartoe krijgen. Dat vind ik nou een doe-agenda. Gelukkig heb ik de SP-fractie er wel van kunnen overtuigen dat een en ander rondom de ouderenwerkloosheid een goed idee is, omdat er ook zo veel vooroordelen zijn, zoals het vooroordeel dat die mensen niet meer flexibel zijn of geen opleiding meer willen volgen. Niets is minder waar. Daar moeten wij heel veel werknemers van overtuigen. Daar geloof ik nog steeds in. Dat veel grote ondernemingen zichzelf inmiddels al verantwoorden via hun jaarverslag weet ik. Dat weet ik ook uit de pensioensector. Daar krijg je maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daar hoort duurzaamheid bij. Daar hoort diversiteitsbeleid bij. Daar hoort van alles bij. Ik heb ook een tegenvoorstel dat nog nuttiger is; daar is dit debat een mooie gelegenheid voor. Ik stel voor om het begrip "diversiteitsbeleid" en de manier waarop je daarmee omgaat, substantieel aandacht te geven op de hr-afdelingen en in de opleidingen tot hr-functies zoals personeelsadviseur. Zou dat ook geen goed idee zijn?

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Zeker, er moet nog veel meer gebeuren. Als je een bedrijf al niet wilt verplichten om zich daarover te verantwoorden, hoe kun je dan iets doen? Dan gebeurt het simpelweg niet. Niet alleen hr maar ook de ondernemingsraden hebben daarbij een belangrijke rol te spelen. Laten wij heel concreet beginnen met een doe-agenda voor de overheid. Die heb ik ook nog niet gezien. Als je echt iets wilt doen en arbeidsdiscriminatie, ook op basis van leeftijd, wilt bestrijden, dan moeten wij de Arbeidsinspectie tanden gaan geven. Dat is iets doen. Daarnaast zou ik zeggen: stap eindelijk eens uit het kabinet, want dit kabinet zorgt er met zijn snoeiharde bezuinigingsbeleid voor dat er heel veel banen verdwijnen en dat de verschillen en ongelijkheid tussen jong en oud, arm en rijk alleen maar toenemen.

De **voorzitter**:
Mevrouw Vermeij, ik verzoek u om iets korter te antwoorden.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Dat kan ik mij voorstellen. Het was een mooie gelegenheid om een deel van mijn betoog uit te spreken. Ik zal snel afronden. Overigens moet mij van het hart dat mevrouw Karabulut helaas de laatste CBS-cijfers niet heeft gekregen, want wij klimmen uit het dal, er komt meer werk bij en de werkloosheid daalt. Daar ben ik heel erg blij mee. Ook geloof ik niet dat een kabinetscrisis ook maar iets met werkgelegenheid van doen heeft en dat die de werkgelegenheid meteen een upswing zal geven, integendeel. Dus dat lijkt me geen constructieve bijdrage aan de oplossing van dit probleem.

Ik rond af. Ik heb een aantal moties genoemd waar nog mee aan de slag moet worden gegaan. Ik heb geprobeerd om het dieperliggende probleem aan te kaarten, zoals het probleem van de bewijslast bij de aanpak van discriminatie. Ik hoop dat de minister met de Kamer wil meedenken over de manier waarop wij daarmee om kunnen gaan. Het klinkt een beetje gek, maar er is een onderliggende laag: de opleidingen, ook tot personeelsadviseur, de hr-afdelingen, de arbeidsorganisaties en het management. Daar moeten wij beginnen om ervoor te zorgen dat wij in dit land recht doen aan artikel 1 van de Grondwet, namelijk: iedereen is gelijkwaardig.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Als ik de aardige voorstellen van mevrouw Vermeij hoor, denk ik: nou, leuk. Maar haar partij is al ruim drie jaar een van de twee coalitiepartijen van dit kabinet, het kabinet-Rutte/Asscher. Asscher zit aan de knoppen. Hij heeft miljoenen, hij heeft ambtenaren en hij heeft beleidsruimte. En toch is de discriminatie in Nederland erger geworden. En toch is er meer racisme gekomen. En toch hebben we meer werklozen. Mevrouw Vermeij had het over naming-and-shaming. Het College voor de Rechten van de Mens heeft het bedrijf Yacht veroordeeld. Ik heb hier een vacature van hetzelfde bedrijf. Zolang haar minister en haar partij prachtig mooie verhalen houden ...

De **voorzitter**:
Uw vraag, graag.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
... kunnen we dit probleem niet oplossen. Wanneer gaat de Partij van de Arbeid bijten, leveren?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Het moet mij van het hart dat de door mij samen met collega's ingediende moties echt wel bijten. Ik ken daartegenover geen moties van de heer Öztürk op dit onderwerp. Daar ben ik naarstig naar op zoek. Van hem heb ik ook geen actieplan met 42 geüpdatete punten gezien. Gaat het snel genoeg? Nee, mijnheer Öztürk. Wil ik het anders? Ja, mijnheer Öztürk, ik wil het anders. Kan het beter? Ja, het kan veel beter. Kunnen we nieuwe zaken bedenken? Ja, we kunnen echt nieuwe zaken bedenken waardoor het beter kan. Hier in dit land heeft iedereen recht op een eerlijke kans, hoe oud je ook bent, wie je ook bent, of je homoseksueel bent, wat je achternaam ook is.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Die 42 actiepunten kwamen pas na twee jaar. Dat is de prioriteit die de Partij van de Arbeid en minister Asscher aan dit onderwerp geven. Onze moties, waar u tegen hebt gestemd? Zal ik ze even noemen? Ketenaanpak discrimina-

tie. Zuivering van racisten bij de overheid. Een racismeregister. De Partij van de Arbeid heeft tegen al die moties gestemd die we hebben ingediend om via naming-and-shaming te laten zien wat er met je kan gebeuren als je racistisch bent. Nu durft u te zeggen: we doen ons best, maar het lukt niet. Is dit een operatie om Nederland voor te bereiden op acceptatie van discriminatie?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Dat werp ik verre van mij. Als u ziet wat we op dit moment doen, als u ziet wat we in het verleden hebben gedaan, dan kunt u constateren dat wij vragen hebben gesteld over de homoseksuele stagiair, en niet u. Wij hebben een minister met een actieplan. Zoals bekend gaat het niet alleen om de overheid, het gaat om alle werkgevers die hierachter zitten. Mijnheer Öztürk, u weet wel beter.

☐

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Voorzitter. De aanleiding voor dit debat vormt een SCP-onderzoek dat medio vorig jaar naar buiten kwam, waarin nogmaals werd bevestigd dat arbeidsdiscriminatie een serieus probleem is. Het debatverzoek van de heer Van Weyenberg werd daarom breed gesteund in dit huis, waarbij heel veel partijen, waaronder mijn eigen partij, het verzoek zelfs van harte steunden.

Ik wil een verzuchting slaken over dit debat zelf. Tijdens het afgelopen uur hebben er vijf à zes schoolklassen op de publieke tribune gezeten. Als we kijken naar de persoonlijke verwensingen en verwensingen naar partijen, vraag ik me af of we met elkaar trots kunnen zijn op dit debat. Of krijgen wij allemaal, als we later dit debat terugzien, een mild gevoel van schaamte? Want welk voorbeeld geven we mensen die naar dit debat kijken als we het debat hier zo met elkaar voeren? Zouden we willen dat de schoolkinderen die hier op de publieke tribune zaten, zó met elkaar het gesprek aangaan op het schoolplein?

Arbeidsdiscriminatie is een serieus probleem, dat moet worden aangepakt. De minister heeft daarvoor in 2014 harde maatregelen aangekondigd. Bij de voorbereiding van dit debat, de onderwerpen langslopend, kwam bij mij de vraag op of we er iets van terug hebben gehoord. Of zijn veel dingen gestart waarvan onduidelijk is wat ze opgeleverd hebben? Het persbericht dat de minister vanochtend uitbracht, gaf een aantal aanzetten tot antwoorden op de vragen die ik hieromtrent heb. Ik ga er echter toch, omdat die antwoorden soms wat summier waren, wat nadrukkelijker naar vragen. Wat is de stand van zaken bij het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie? Wat zijn de resultaten? Wat is ervan terechtgekomen? Is de minister daar tevreden over?

De heer Van Weyenberg sprak al heel specifiek over het uitsluiten van bedrijven. Klopt het, zoals Trouw vanochtend schrijft, dat de teller op nul staat, maar ook dat de inspectie zegt dat naming-and-shaming op basis van discriminatie niet mogelijk is, dat er geen boetes uitgedeeld zullen worden wegens discriminatie en dat er geen bedrijven zullen worden uitgesloten? Dat maak ik op uit het artikel in Trouw van vanochtend. Dat laat een heel ander beeld zien dan het persbericht van de minister van vanochtend. Ik wil daar graag een uitgebreide reflectie van de minister op en ook op hetgeen de inspectie zegt. Dat lijkt namelijk haaks te staan op de harde woorden die de minister daarover in 2014 sprak.

Hoe staat het met de meerjarige brede voorlichtingscampagne om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan? Bij mijn weten zou daar afgelopen najaar al mee gestart zijn. Ik las vanochtend echter in het persbericht dat daar medio 2016 mee gestart wordt. Klopt dit en waarom is dit zo vertraagd? Volgens mij zouden er 150 bedrijven meedoen aan de diversiteitscharter, maar in het persbericht lees ik dat het er op dit moment enkele tientallen zijn. Is de minister tevreden over de resultaten tot nu toe? Wat verwacht hij van de stijging richting het voorgenomen aantal van 150?

In mei 2015 is het team arbeidsmarktdiscriminatie opgericht. Wat zijn daarvan tot nu toe de resultaten? Het persbericht van vanochtend geeft alleen maar aan dat het is opgericht. In Trouw lees ik weer dat het team alleen maar waarschuwingen geeft en geen boetes op zal leggen. Hoe zit het met het team en wat zijn de resultaten?

We weten dat arbeidsmarktdiscriminatie in het kader van het strafrecht echt bestraft moet worden. We hebben in debatten echter al herhaaldelijk met elkaar gesproken over een hardnekkiger probleem dat daar nog achter zit, want er zijn heel veel gevallen in het strafrecht niet bewijsbaar of strafbaar, terwijl er wel sprake is van onbewuste vooroordelen of van mensen die afgewezen worden en denken dat er sprake is van discriminatie, omdat er niet helder gecommuniceerd wordt. Daarom heb ik de minister in het voorjaar van 2015 gevraagd om met werkgevers en werknemers te gaan praten om te bewerkstelligen dat er gemotiveerder afgewezen wordt. Enerzijds om bedrijven bewuster te maken van die onbewuste vooroordelen en anderzijds om ervoor te zorgen dat mensen die afgewezen worden, horen waarom dat is en daar misschien lering uit kunnen trekken en daarmee hun arbeidsmarktvaardigheden kunnen verbeteren in plaats van met dat knagende gevoel te blijven zitten dat zij wellicht zijn gediscrimineerd.

Mijn laatste punt, voorzitter, want ik ben over mijn tijd heen. Excuus daarvoor. De minister heeft in het najaar van 2015 ook extra maatregelen aangekondigd om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. Hoe staat het daarmee?

☐

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Voorzitter. Ik ben blij dat er ook nu weer een klas op de publieke tribune zit, zodat zij ook kunnen horen dat discriminatie verwerpelijk is. Dat vind ik en dat hebben we ook vastgelegd in wetgeving. Het is verwerpelijk en het is onacceptabel. Het is gewoon onrechtvaardig om mensen uit te sluiten louter op bijvoorbeeld hun huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, afkomst, leeftijd, handicap of zwangerschap. Ook al vinden we dit en hebben we dit al sinds jaar en dag opgenomen in wetgeving, dat betekent niet dat iedereen in ons land daar ook naar handelt. We kunnen wat mensen denken en vinden niet met wetgeving afdwingen, maar we kunnen het wel bespreekbaar maken en houden.

De gemeente Den Haag wilde weten waarom het voor de 140 etnische groepen in die gemeente en dan met name voor mensen met een Marokkaanse of Surinaams Hindoestaanse achtergrond, zo veel moeilijker is om aan het werk te komen dan voor haar autochtone bevolking. En

daar is het ook niet altijd makkelijk voor in deze tijd. Meer dan de helft van de inwoners van een stad als Den Haag heeft een niet-westerse afkomst. Het is voor die gemeenten dan ook belangrijk om dat te weten, net zoals het voor ons allemaal belangrijk is.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik ben in ieder geval blij dat een rechtse partij als de VVD artikel 1 van de Grondwet volmondig onderschrijft, maar ik bleef even hangen bij het zinnetje dat we gedachten en handelingen van mensen niet kunnen afdwingen. Schaart mevrouw Van Miltenburg zich daarmee achter de premier, die zegt: arbeidsmarktdiscriminatie is je eigen probleem; je moet je invechten? Of is mevrouw Van Miltenburg het met de SP eens dat wij wetten en de Grondwet, die is uitgewerkt in allerlei wetten en regels, moeten handhaven en dat bedrijven die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, keihard aangepakt moeten worden?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Mevrouw Karabulut, ik ben het zowel met de premier als met u eens, want ik heb de premier op alle momenten waarop hij hierover sprak, ook horen zeggen dat dit verwerpelijk is en aangepakt moet worden als dat kan. Het is echter een taai probleem en de aanpak daarvan vergt van heel veel mensen, eigenlijk van iedereen in de samenleving, dat men zich hiervoor inspant. Dat blijkt overigens ook uit het SCP-rapport, want daarin wordt ingegaan op de opstelling van bedrijven, maar ook op de vraag hoe je via je sollicitatiebrief je potentiële werkgever kunt beïnvloeden. Dat blijkt wel degelijk mogelijk te zijn door, zoals het SCP schrijft, dingen te adresseren op basis waarvan je denkt dat je wellicht afgewezen zou kunnen worden.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
U zegt dat u het met mij eens bent over de noodzaak om bedrijven keihard aan te pakken. Dat vind ik fijn. Kunt u mij dan vertellen wat u de afgelopen jaren in het kabinet hebt gedaan om de toenemende discriminatie —er is echt sprake van een toename — op basis van homoseksualiteit, leeftijd en afkomst aan te pakken? Hoeveel bedrijven zijn er beboet en aangepakt?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Ik sluit mij aan bij de vragen die daarover zijn gesteld, volgens mij door mevrouw Vermeij. Ook ik ben nieuwsgierig naar de antwoorden op die vragen. Ik heb dat niet kunnen vinden, maar het feit dat er niet is veroordeeld, betekent niet dat er niets is gebeurd. Ik heb gezien dat er enorm veel acties zijn geweest. Die hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Ik heb ook gezegd dat dit een taai probleem is en dat voor de aanpak daarvan van iedereen in de samenleving iets moet worden verwacht. Daar ga ik later in mijn inbreng verder op in.

Het SCP deed op verzoek van de gemeente Den Haag onderzoek en constateerde dat er op de Haagse arbeidsmarkt bij werving en selectie gediscrimineerd wordt op afkomst. Dat is niet alleen een ernstige constatering, het is ook dom dat dit gebeurt. Als bedrijven in Den Haag en op andere plaatsen in het land alleen autochtone werknemers werven, hanteren zij daarmee vrijwillig hun mogelijkheden om aan talentvol en passend personeel te komen. Een kwart van de bedrijven waarmee het SCP heeft gesproken, heeft in die gesprekken gezegd een divers personeelsbestand na te streven. Blijkbaar willen ze het een, maar doen ze onbewust het ander. Dit onderstreept maar weer eens dat je wel kunt zeggen dat iedereen gelijke kansen heeft, maar dat dit in de praktijk helaas gewoon nog niet zo is. Dat geldt net zo goed voor de Hagenees met een exotische achternaam als voor vrouwen, mensen met een handicap of mensen met een chronische ziekte.

Het zit blijkbaar in de aard van ons mensen — en dus ook in de aard van de werkgevers, want dat zijn mensen — dat we eerder kiezen voor wat we denken te kennen of te herkennen dan voor het onbekende. Vooroordelen spelen bij het maken van die keuze ongetwijfeld een rol. Het tegengaan van discriminatie staat hoog op de agenda van onze regering, en ook op de agenda van het gemeentebestuur van Den Haag. Alle acties die ondernomen worden om discriminatie krachtig aan te pakken, hebben te maken met … Nee, ik zeg dat verkeerd. Iedereen wil discriminatie aanpakken. Wij maken hier de wetten en regels, maar de lokale overheid heeft het meest directe contact met werkgevers en werkzoekenden. Lokale bestuurders zitten letterlijk bij bedrijven aan tafel en kunnen aan die tafel arbeidsdiscriminatie rechtstreeks bespreekbaar maken, net zoals ingebakken vooroordelen en stereotyperingen. De lokale bestuurders gaan dat overigens ook doen bij de werkzoekenden met wie zij rechtstreeks contact hebben. Dat is ook nodig, want ik zei tijdens een interruptie al dat het SCP-rapport laat zien dat discriminatie kan worden weggenomen door het proactief benoemen van je vermeende nadeel bij een sollicitatie en door werkgevers in je sollicitatiebrief nadrukkelijk te attenderen op je positieve punten. Deze formulering haal ik ook uit het SCP-rapport.

Ik vind het bovendien hoopgevend dat een aantal grote Nederlandse bedrijven samen het Nationaal Integratiefonds heeft opgericht. Dat fonds moet methoden ontwikkelen om discriminatie en desintegratie op de werkvloer tegen te gaan, niet alleen omdat het moet, maar ook omdat het hun veel kansen biedt. Discriminatie is een taai en hardnekkig probleem, waarvoor geen eenvoudige oplossing te bedenken valt, want anders hadden we dat natuurlijk al lang gedaan. Iedereen in ons land moet ermee aan het werk. Dat is precies de beweging die ik zie bij de gemeente Den Haag, en in het kielzog van de gemeente Den Haag ook bij andere gemeenten. De bedrijven die zich aan het Nationaal Integratiefonds hebben verbonden, maken die beweging ook. Discriminatie is een taai en hardnekkig probleem, dat we moeten blijven benoemen en dat we hopelijk ooit kunnen uitroeien.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Ik denk dat bijna de hele Kamer dezelfde intentie heeft bij het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie. Eén ding vond ik echter jammer. Mevrouw Van Miltenburg heeft één keer geïnterrumpeerd, toen ik een concreet voorstel deed. Later zei de heer De Graaf: we moeten het helemaal aan de bedrijven zelf overlaten en waar hebben we het met discriminatie eigenlijk over? Toen stond de hele Kamer aan de interruptiemicrofoon om de heer De Graaf te wijzen op artikel 1 van de Grondwet. Waarom is mevrouw Van Miltenburg als enige — en dat is niet de eerste keer in debatten met de PVV — blijven zitten?

De heer **De Graaf** (PVV):
Mag ik een persoonlijk feit maken?

De **voorzitter**:
U mag een persoonlijk feit maken.

De heer **De Graaf** (PVV):
De heer Van Weyenberg zegt dat ik het prima vind dat bedrijven maar mogen discrimineren. Dat heb ik niet gezegd. Ik heb gezegd: we hebben hier een rechtsstaat en als er strafbare discriminatie plaatsvindt, zijn de instrumenten beschikbaar om te handhaven. Bedrijven mogen zelf selecteren. De overheid moet niet in het hoofd van degene die selecteert gaan zitten. Mijnheer Van Weyenberg moet dus niet de feiten verdraaien om zijn puntje te willen maken.

De **voorzitter**:
U hebt uw persoonlijk feit gemaakt. Ik geef mevrouw Van Miltenburg nu de gelegenheid om te antwoorden op de vraag van de heer Van Weyenberg.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
De heer Van Weyenberg vindt het jammer dat ik geen vragen heb gesteld bij de inbreng van de heer De Graaf. Ik vond het jammer dat de heer Van Weyenberg in ons interruptiedebatje geen antwoord gaf op mijn vraag of hij het normaal vindt in een rechtsstaat dat er, als je beschuldigd wordt van een misdrijf, geen rechterlijke uitspraak nodig is om dit vast te stellen, maar dat er rechtstreeks maatregelen mogen worden genomen. Die vraag heeft hij niet beantwoord. Zo worden we allemaal weleens teleurgesteld in een debat.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Even de feiten: daar heb ik wel antwoord op gegeven. Ik heb namelijk gezegd dat het voor mij ook juridische waarde heeft als de Arbeidsinspectie iets constateert. Ik kom op mijn vraag. Het gaat mij erom dat wij als hele Kamer een signaal kunnen afgeven over hetgeen de heer De Graaf hier zei. Er bestaat namelijk niet zoiets als strafbare of niet-strafbare discriminatie. Discriminatie is altijd strafbaar. Als een groot deel van de Kamer afstand neemt van de PVV, vind ik het jammer dat de VVD stil op de bankjes blijft zitten.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Ik heb geen vraag gehoord.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Het is mij ook opgevallen dat de VVD geen weerwoord gaf op iets wat hier gebeurde. Mevrouw Van Miltenburg zei trots dat het goed is dat er scholen zijn die het debat volgen, terwijl hier sprake was van een beschamende vertoning. De heer Wilders zei deze week: ik zit niet in de regering, maar ik heb enorm veel invloed. Ik merk gewoon dat de VVD de agenda van de PVV aan het uitvoeren is, omdat de VVD de stemmen voor die 42 zetels — kijk maar naar de peilingen — wil binnenhalen.

De **voorzitter**:
Wat is uw vraag?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Is het de strategie van de VVD om in dit soort gevallen willens en wetens niet naar voren te lopen, om daarmee de rechtse kiezers terug te winnen?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Een interruptie plaats je als je een verduidelijkende vraag wilt stellen. Ik had geen behoefte om een verduidelijkende vraag te stellen over het betoog van de heer De Graaf. Het werd er ook niet duidelijker op toen anderen wel interrumpeerden, maar dat staat hun vrij. Ik had niet de behoefte om er iets over te zeggen. Ik heb er wel behoefte aan om, elke keer als mij dat wordt gevraagd, mijn opvatting te geven over arbeidsmarktdiscriminatie. Ik vind arbeidsmarktdiscriminatie verwerpelijk en ik vind het onrechtvaardig als mensen ongelijk behandeld worden. Ik vind dat je dit moet aanpakken waar dat kan.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Hoeveel moties heeft de VVD in de afgelopen drie jaar ingediend om ondernemers die discrimineren aan te pakken? Hoeveel moties heeft de VVD ingediend om ambtenaren die bij de overheid discrimineren aan te pakken? Wat heeft de VVD gedaan in haar eigen achterban, bij VNO-NCW en het mkb? Nul komma nul! Mevrouw Van Miltenburg houdt hier een leuk en aardig verhaal, maar feitelijk steunt zij de agenda van Geert Wilders om die rechtse ...

De **voorzitter**:
Wat is uw vraag?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
... stemmen binnen te halen. Is het zo dat de VVD dit met de mond belijdt, maar in de praktijk willens en wetens alle mensen die gediscrimineerd worden, laat vallen?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Ik distantieer me van alle suggesties die in deze vraag zitten. Die laat ik liggen bij de vraagsteller. Het is mij opgevallen dat niemand in dit debat heeft opgemerkt dat het bedrijfsleven zelf ook actie onderneemt tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Men heeft bijvoorbeeld gezamenlijk het Nationaal Integratiefonds opgericht, waarbij men zoekt naar methoden om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Niemand heeft dat genoemd, maar dat neem ik niemand kwalijk. Ik heb dat wel gedaan, want ik vind dat een positieve ontwikkeling. Voor sommige mensen is het glas altijd halfleeg, maar voor mij is het ook halfvol. Ik vind dat er goede dingen gebeuren, maar er komt ook nog steeds arbeidsmarktdiscriminatie in de meest brede zin van het woord voor.

De **voorzitter**:
Hiermee zijn we gekomen aan het einde van de eerste termijn van de Kamer. De minister heeft gevraagd om een schorsing van acht minuten.

De vergadering wordt van 11.40 uur tot 11.50 uur geschorst.

De **voorzitter**:
Ik geef de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid graag de gelegenheid voor zijn beantwoording in eerste termijn.

☐

Minister **Asscher**:
Voorzitter. Discriminatie, in welke vorm dan ook, is onacceptabel en onrechtvaardig en is niet voor niets in onze Grondwet en in diverse andere wetten verboden. De rechtsstaat garandeert dat je niet anders behandeld wordt vanwege je geslacht, afkomst, geloof of geaardheid. Helaas kunnen wij niet stellen dat men zich in de praktijk, omdat het in de wet staat, daaraan houdt. Discriminatie komt wel degelijk heel veel voor. Wij allen kennen daar voorbeelden van. In de eerste termijn van de Kamer hebben wij diverse schrijnende voorbeelden van discriminatie gehoord, in dit geval op de arbeidsmarkt.

Op allerlei manieren proberen wij die discriminatie terug te dringen. Dat doen wij door te wijzen op de verbodsbepalingen, door te proberen de vooroordelen terug te dringen en door bedrijven die op een goede manier met diversiteit omgaan in het zonnetje te zetten. Dat is belangrijk, bijvoorbeeld als je denkt aan de jongeren die te maken krijgen met arbeidsmarktdiscriminatie. Het is voor hen buitengewoon frustrerend dat zij hun talent niet kunnen laten zien aan de samenleving. Dat knakt soms iets in die jongeren en dat moeten wij niet willen. Net zozeer als het heel frustrerend is voor mensen om uitsluitend op hun leeftijd afgewezen te worden en niet de kans te hebben om te laten zien wat zij kunnen bijdragen.

In het debat zijn veel vragen gesteld. Wat zouden wij nog meer kunnen doen? Hoe effectief zijn de dingen die wij doen? Is er niet een mogelijkheid om strenger te zijn tegen vormen van arbeidsmarktdiscriminatie? Het is terecht dat die vragen zijn gesteld. Ik vind dat wij de plicht hebben om telkens te bekijken of wij met de maatregelen die wij hebben genomen — dat zijn er een boel — het uiterste hebben bereikt. Ik heb echter niet de illusie dat het alleen vanuit de overheid kan worden opgelost. Wij hebben nu al twee jaar het actieplan arbeidsdiscriminatie, maar het is een illusie om te denken dat wij het probleem in die twee jaar kunnen hebben opgelost. Wil je het probleem echt oplossen, dan zullen eerst de vooroordelen, waar iedereen last van heeft maar die een rol spelen, juist ook bij de onbewuste discriminatie, moeten verdwijnen. Dat kunnen wij niet bij wet afdwingen, maar wij kunnen wel proberen om dat te bevorderen. Het is van het grootste belang dat het verbod op discriminatie niet alleen in de wet is opgenomen, maar ook door de samenleving wordt omarmd.

In het actieplan arbeidsdiscriminatie van 2014 zijn een 48-tal acties opgenomen die gericht zijn op de verschillende elementen rond arbeidsmarktdiscriminatie. Die acties hebben betrekking op de preventieve kant, de niet-preventieve kant en de vooroordelenkant. Laat ik beginnen met de diversiteitscharter, waar de heer Heerma naar vroeg. Intussen zijn er 50 werkgevers, waaronder een groot deel van de rijksoverheid, die hebben getekend. Door ondertekening beloven die organisaties zich actief in te zetten voor diversiteit op de werkvloer en dat ook in te vullen met een concreet plan. Die belofte is snel gedaan, maar je moet dat ook invullen met een concreet plan. Lukt het om het beoogde aantal van 150 organisaties te halen? Ja, dat moet kunnen lukken. De termijn die wij daarvoor hadden gesteld, loopt nog een poosje door, dus dat zou moeten kunnen.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Alvorens de minister ingaat op de gestelde specifieke vragen, nog even een algemeen punt. Ik ben het helemaal eens met de minister dat discriminatie en vooroordelen geen gemakkelijke verschijnselen zijn, laat staan dat wij die in één klap, of in vier jaar, zouden kunnen uitbannen. Wij kunnen ons daar echter wel maximaal voor inzetten. Toch moet ik na vier jaar constateren dat ik in de verste verte nog niet zie dat bedrijven ook keihard aangepakt worden. Dat veroorzaakt het ongenoegen, het ongeduld en het gevoel van onrechtvaardigheid. Kan de minister daarop reageren?

Minister **Asscher**:
Dat deel ik met mevrouw Karabulut. Het ongeduld en het ongenoegen bij die voorbeelden van discriminatie deel ik. Ik zal aanstonds ingaan op de vraag of wij de huidige instrumenten niet verder zouden moeten aanscherpen om daarmee meer te kunnen bereiken. Ik begrijp heel goed wat mevrouw Karabulut zegt. Niemand, zeker mevrouw Karabulut niet, beweerde dat wij het in één keer kunnen oplossen, maar wij moeten ons wel maximaal inspannen. Dat doe ik ook. Graag wil ik het debat aangaan over de vraag of wij nog meer zouden kunnen doen met de instrumenten die er momenteel zijn.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Over dat tweede punt komen wij direct dus nog te spreken. Kan de minister ook iets zeggen over het eerste punt? Uitkeringsgerechtigde werkzoekenden worden heel hard aangepakt als zij zich niet aan de regels houden, maar zou dit niet dubbel zo hard moet gelden voor bedrijven? Zij hebben immers een belangrijke voorbeeldfunctie. Deelt de minister dat dit het uitgangspunt en het streven moet zijn? Als dat zo is, kan hij ons dan het komend jaar resultaat beloven?

Minister **Asscher**:
Het uitgangspunt deel ik zeer. Die regels zijn er niet voor niets. De wet geldt voor iedere Nederlander en dus ook voor bedrijven die in Nederland hun geld verdienen. Daar moet je je dus aan houden. Het moet dus ook gevolgen hebben als je je niet aan de wet houdt. Dan de tweede vraag. Kan ik beloven dat het tot veroordelingen leidt? Dat kan ik niet. Dat heeft te maken met hoe ons strafrecht in elkaar zit. Het is ook ingewikkeld om het strafrecht te vergelijken met de regels voor het verstrekken van een uitkering. Dat begrijp ik retorisch heel goed en vanuit het rechtsgevoel begrijp ik het ook heel goed. Bij de toepassing van het strafrecht ligt het dus ingewikkeld.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Voorzitter ...

De **voorzitter**:
Nee, mevrouw Karabulut, we doen de interrupties in tweeën. De minister vervolgt zijn betoog.

Minister **Asscher**:
Ik probeerde serieus in te gaan op de vraag van mevrouw Karabulut. Ik denk dat ik het tot op grote hoogte met haar eens ben. Ik zou niets liever willen dan bedrijven grillen die zich schuldig maken aan strafbare discriminatie. Straks zal ik overigens ingaan op de vraag wat er op dit punt nog meer gedaan kan worden.

De **voorzitter**:
De heer Öztürk wil ook een vraag stellen. Alle leden hebben in hun eerste termijn heel veel vragen gesteld aan de minister. Hij is net een paar minuten bezig met zijn beantwoording. Wellicht is het goed als hij nu eerst de gelegenheid krijgt om antwoorden te geven op de vragen, om te voorkomen dat de leden weer dezelfde vragen bij interruptie gaan stellen. U hebt een interruptie over iets anders, mijnheer Öztürk?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Nee, over dit punt, dat zeer belangrijk is.

De **voorzitter**:
Dan geef ik u de gelegenheid.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De minister zegt dat hij graag dergelijke bedrijven wil grillen. Ik noem hem dan bij dezen een bedrijf dat gegrilld kan of mag worden. Het bedrijf Yacht is veroordeeld door het College voor de Rechten van de Mens. Dat bedrijf heeft gewoon gediscrimineerd en heeft een vacature voor het ministerie van Defensie. Wat gaat de minister daarmee doen?

Minister **Asscher**:
Ik denk dat ik ook met de heer Öztürk de wens deel om bedrijven hard aan te pakken, maar hier kom je meteen op dat onderscheid tussen het College voor de Rechten van de Mens en de strafrechter. De heer Öztürk zegt dat dit bedrijf is veroordeeld. Dat is dus niet zo. Het College voor de Rechten van de Mens heeft discriminatie geconstateerd maar heeft niet de positie om te veroordelen. Dat is misschien frustrerend, maar dat is wel de feitelijke situatie zoals die is. Een strafrechtelijke veroordeling van dit bedrijf zou ons in staat stellen het uit te zonderen van overheidsopdrachten. De nieuwe contracten met uitzendorganisaties voorzien in zo'n bepaling. Dat kan niet met uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens. De heer Van Weyenberg heeft in zijn inbreng de suggestie gedaan om onder bepaalde omstandigheden zo'n oordeel te laten meewegen. Laat ik dit zeggen tegen de Kamer: ik voel die behoefte wel maar tot nu toe zijn ook in de recentere wijzigingen in het aanbestedingsrecht op basis van het Europees recht, de mogelijkheden daarvoor absent of zeer beperkt aanwezig. Ik wil er met liefde nog een keer naar kijken. Mevrouw Van Miltenburg gaf ook terecht aan dat er niet voor niets de eis wordt gesteld van strafrechtelijke veroordeling voordat je bedrijven uitzondert van overheidsopdrachten. Daarom kan ik dat niet met het bedrijf dat de heer Öztürk hier noemt.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
We hebben hier in de Kamer eerder maatregelen genomen ten aanzien van administratieve detentie zonder dat iemand voor de rechter is geweest. Dat is dus al gebeurd ten aanzien van andere onderwerpen. Waar de minister de afgelopen drie jaar op dit punt weinig vooruitgang heeft kunnen boeken en hij zelf aangeeft dat hij dit een belangrijk punt vindt, is mijn vraag of hij bereid is met een voorstel te komen om dit bedrijf en andere bedrijven die dit willens en weten hebben gedaan, te "namen" en te "shamen". De foto van een winkeldief wordt op de website gezet. Waarom zou dat in dit geval ook niet kunnen?

Minister **Asscher**:
Naming-and-shaming is weer een ander onderdeel, waar overigens ook naar gevraagd is, onder anderen door de heer Heerma. Je kunt bedrijven die zich niet netjes gedragen soms wel aanwijzen en daarmee ook voor de samenleving zichtbaar maken dat je niet tevreden bent over hoe zij zich opstellen. Op grond van de Wet aanpak schijnconstructies, die vorig jaar is aangenomen, kan de inspectie onder omstandigheden bedrijven met naam en toenaam noemen. Ik ben van plan om dat te gaan doen.

Die vraag is ook gesteld naar aanleiding van het Trouwartikel. Dat kan niet zomaar bij iedereen, maar het uitsluiten van overheidsopdrachten gaat verder. De juristen die ik daarover tot nu toe heb geraadpleegd, zeggen dat dat niet kan als je niet beschikt over zo'n veroordeling. Nogmaals, ik vind dat wij met elkaar de grens moeten opzoeken, niet om bedrijven te plagen, maar om duidelijk te maken dat dit ook een morele grens is. Mensen van wie wij vragen om zich in te spannen, om de moed niet op te geven, om door te zetten, om zich soms heel veel te laten welgevallen, moeten ook voelen dat de overheid achter ze staat als zij unfair worden behandeld. Dat motiveert mij zeer, maar wij moeten wel rekening houden met de beperkingen die de rechtsstaat met zich meebrengt.

De **voorzitter**:
Ik vraag de minister om de beantwoording van interrupties ietsje korter te houden.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Het wordt steeds ingewikkelder voor mij om vast te stellen wat de minister eigenlijk zegt. Aan de ene kant zegt hij dat hij eigenlijk verder wil gaan met die aanbesteding. Misschien was het helemaal niet nodig om er een rechterlijke uitspraak voor te hebben. Hij heeft er allerlei juristen voor geconsulteerd en die zeggen allemaal: nee, je moet echt een rechterlijke uitspraak hebben. Dat snap ik, want in een rechtsstaat is dat nodig als het om een misdrijf gaat. Aan de andere kant wil de minister toch nog verder zoeken. Gaat hij net zo lang zoeken tot hij een jurist gevonden heeft die zegt dat het wél kan? Of erkent hij dat dit gewoon de grens is, dat er gewoon een rechterlijke uitspraak moet zijn?

Minister **Asscher**:
Ik ga proberen het zo te zeggen dat de verwarring bij mevrouw Van Miltenburg niet toeneemt. Op dit moment kan ik bedrijven niet uitsluiten van overheidsopdrachten zonder zo'n veroordeling. En het is geconstateerd dat die veroordelingen er niet zijn. Dat betekent dat je nu nog niet sanctionerend kunt optreden. Is het dan waardeloos? Nee, het strafrecht is er niet om zo veel mogelijk strafzaken te hebben, maar om duidelijk te maken dat er een norm is die betekenis heeft. Het preventieve effect, ook van de nieuwe contracten, moet niet onderschat worden. Bedrijven zijn er niet zo blij mee dat zij het risico lopen. Het strafrecht is er niet alleen om te proberen mensen voor moord veroordeeld te krijgen, maar vooral ook om te voorkomen dat mensen elkaar vermoorden.

Ik heb in eerste termijn heel goed geluisterd naar de sprekers die zeggen dat een strafrechtelijke veroordeling heel moeilijk is, zeker van bedrijven. Wij hebben wel strafrechtelijke veroordelingen gezien, maar die gingen altijd over individuen, bijvoorbeeld een individuele hr-medewerker van wie wij, zonder in zijn hoofd te kunnen kijken, hebben gezien dat hij de wet overtreedt. Om dat vervolgens aan het hele bedrijf toe te schrijven, is weer een stap verder. Het is ook begrijpelijk dat dat niet zomaar kan. Als een heel groot bedrijf een rotte appel heeft die zich misdraagt, kun je dat niet zomaar aan het hele bedrijf toeschrijven.

Het is altijd gevaarlijk om via interrupties je hele betoog te doen, maar ik wil wel alvast een tipje van de sluier oplichten. Ik ben best gevoelig voor het pleidooi om wat meer te doen met die uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens, maar ik wijs de Kamer erop dat de juristen die ik heb geraadpleegd mij hebben gezegd dat het uitsluiten van overheidsopdrachten niet kan zonder een veroordeling.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Ik ga naar de rest van het betoog van de minister luisteren, maar dit antwoord heeft mij in ieder geval niet meer helderheid verschaft.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Ik vind dit een interessant onderwerp. Nu de minister een tipje van de sluier heeft opgelicht, wil ik hierop doorvragen. De heer Van Weyenberg heeft een concreet voorstel gedaan om uitspraken van het college tot uitsluiting te laten leiden. Daar hoeft de minister volgens mij weinig aan te onderzoeken, want dat kan niet. Wij moeten het college ook niet in die positie dwingen; dat wil het college volgens mij ook helemaal niet. Er ligt wel een sympathieke vraag achter. Ik vraag de minister om daar wat meer over uit te weiden. Spelen uitspraken van het college, maar ook van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, op dit moment een rol in het pakket van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en het tegengaan van onbewuste vooroordelen? Zo nee, hoe zouden deze uitspraken wel een nadrukkelijke rol kunnen spelen, bijvoorbeeld in de handhavende rol van de inspectie, zonder dat ze direct aan uitsluiting worden gekoppeld? Over dat laatste ben ik namelijk veel minder enthousiast. De gedachtegang erachter vind ik wel interessant.

Minister **Asscher**:
Die spelen wel degelijk een rol. Er is permanent contact tussen het college en bijvoorbeeld de inspectie. Signalen kunnen worden gedeeld. Die kunnen er ook toe leiden dat de inspectie het beleid bij zo'n organisatie gaat bekijken. Natuurlijk spelen die een rol. Ze spelen een rol in het maatschappelijk debat, maar ook bij het uitvoeren van het beleid. Ik reageer tevens op de vraag die ook aan de orde is, namelijk of we nog meer kunnen doen. Mevrouw Van Miltenburg vindt dat verwarrend. Ik ben er nu niet van overtuigd, anders had ik het al gedaan. Maar ik geef aan gevoelig te zijn voor de inbreng van bijvoorbeeld de heer Van Weyenberg in de eerste termijn. Ik ben best bereid daarnaar te kijken. Dit zal inderdaad niet leiden tot het uitsluiten van overheidsopdrachten. Daarover geven de juristen namelijk aan dat er een strafrechtelijke veroordeling nodig is.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Er is de afgelopen jaren discussie gevoerd over zaken waarin het Europees Hof of het college uitspraken heeft gedaan, waarna het beeld ontstaat dat een bedrijf of een overheidsorganisatie — daarvoor geldt het helaas ook vaak — die naast zich neerlegt. De SP-fractie heeft recent vragen gesteld over de trompettist bij Defensie die vanwege diabetes was uitgesloten. Ik denk dat het de moeite waard is om te bekijken of dergelijke uitspraken een nadrukkelijker rol kunnen gaan spelen. In het plan kom je dit nauwelijks tegen. De minister zegt dat ze in de praktijk wel een rol spelen. Ik wil duidelijker weten wat die rol dan is en hoe die kan worden vergroot, los van de concrete suggestie van de heer Van Weyenberg.

Minister **Asscher**:
Ik begrijp dit. Het College geeft zelf aan die laagdrempeligheid te willen behouden en dus niet de afdwingbaarheid op het individuele niveau te zoeken. Over het algemeen worden zijn uitspraken wel degelijk opgevolgd. Ze hebben een stevig effect, juist omdat ze ook reputatieschade met zich mee kunnen brengen. Als het college zegt dat organisaties het niet goed hebben gedaan, zijn ze over het algemeen geneigd om daarmee iets te doen.

De **voorzitter**:
Mevrouw Karabulut, ik geef u het woord, maar ik heb wel opgemerkt dat er heel veel vragen zijn gesteld en dat de minister moet antwoorden. Ik neem aan dat dit over dit specifieke punt gaat.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Zeker, voorzitter. Ik vind dit debat wel heel verhelderend. De minister zegt hier vandaag eigenlijk dat bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie ermee wegkomen. Er volgt een uitspraak, maar er is geen boete, er is geen keiharde aanpak. Via het strafrecht is dit onmogelijk of heel lastig, als ik de minister zo hoor, maar door de Arbeidsinspectie meer bevoegdheden te geven en met het College voor de Rechten van de Mens te laten samenwerken zou de minister via het bestuursrecht wel hogere boetes kunnen voorschrijven en deze bedrijven echt kunnen aanpakken. Ze komen nu gewoon weg met discriminatie.

Minister **Asscher**:
Ik zal dadelijk ingaan op de rol van de Arbeidsinspectie en de mogelijkheden tot sanctionering. Ik denk dat dit een goede zaak is. De fracties van D66 en de SP hebben een goede bijdrage aan deze aanpak geleverd, zodat nu een apart deel van de Arbeidsinspectie juist daarop toeziet. Ik ben het zeer met mevrouw Karabulut eens dat bedrijven er niet mee weg moeten komen. De vraag is nu of het strafrecht in zijn huidige vorm afdoende is om dat af te dwingen. Daarom zoek ik naar een combinatie van maatregelen, namelijk naming-and-shaming waar mogelijk, ook al is dat nu niet gelukt, het toepassen van het strafrecht en het in contracten duidelijk maken dat het in geval van een veroordeling daarbij niet kan blijven. Wij zullen het moeten hebben van al die elementen naast elkaar om een verandering teweeg te brengen bij diegenen die bewust discrimineren en om vooroordelen te laten verdwijnen bij diegenen die dit onbewust doen.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik vind het wrang en het is onacceptabel dat de afgelopen drie jaar geen enkel bedrijf is aangepakt. Ik wil dat de minister zijn invloed aanwendt om alles te veranderen opdat de Arbeidsinspectie die tanden krijgt en bedrijven kan gaan beboeten. Daarop heeft hij wel directe invloed. Is de minister bereid om heel snel met zo'n aanpak te komen?

Minister **Asscher**:
Voorzitter, ik zei al dat ik nog inga op de rol van de Arbeidsinspectie. Misschien is het zelfs wel handig om nu maar gelijk een begin te maken met de beantwoording van de vragen daarover.

De **voorzitter**:
Dat lijkt mij ook een goede zaak.

Minister **Asscher**:
In het tweede kwartaal begint de voorlichtingscampagne arbeidsmarktdiscriminatie. De heer Heerma vroeg hiernaar. Die maakt deel uit van de algemene campagne tegen discriminatie. We hebben gewacht op het grotere verhaal van de minister van Binnenlandse Zaken, want daarvan vormt het het eerste blok.

Ik volg de monitor landelijke experimenten met anoniem solliciteren, want daardoor krijgen we een overkoepelend beeld van de effecten en de resultaten van die manier van solliciteren. Het ongemakkelijke gevoel bij anoniem solliciteren is in eerste termijn ook aan de orde geweest. Het is inderdaad het aanpakken van symptomen, maar het kan wel de moeite waard zijn, want we kunnen daar vervolgens wat mee doen om de oorzaken weg te nemen.

De acties uit het actieplan worden voortgezet en gevolgd. Om de zoveel tijd breng ik verslag uit over de stand van zaken van de uitvoering.

Juist bij de aanpak van de jeugdwerkloosheid wordt ingezet op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. De overheid gaat met vijf steden en hun partners aan de slag met het tegengaan van de hoge jeugdwerkloosheid, bijvoorbeeld onder migrantenjongeren. Met verschillende maatregelen zetten we in op het overbruggen van negatieve beeldvorming bij het zoeken naar een stageplek of een leerbaan. Die maatregelen zijn bewustwording, het bieden van een warme introductie via het netwerk en het leren kennen van de jongeren als werknemer door hen korte werkervaring op te laten doen. Aan het einde van het jaar komen we met een nieuw overzicht van de voortgang van alle acties uit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie.

Uiteindelijk blijft het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, werkgevers en werknemers, en de onderwijsinstellingen. Dat wordt ook zo gevoeld. In de gesprekken die ik hierover voer met de sociale partners wordt het ook erkend. Maar het uiteindelijke succes van zo'n aanpak hangt daar wel van af, want op het moment dat iedereen het belangrijk maakt, wordt het belangrijk en kun je resultaten boeken.

Ik heb het diversiteitscharter genoemd.

Er zijn nu met 75 werkgevers afspraken gemaakt in het kader van de city deal rond jeugdwerkloosheid om die brug te slaan en die afstand te verkleinen.

Ik noemde al het nieuwe raamcontract met Start People.

Het team arbeidsdiscriminatie heeft in 2015 80 bedrijfsbezoeken afgelegd. Bij drie bedrijven werd daarbij vastgesteld dat het beleid niet voldeed. De inspectie werkt zo dat het bedrijf dan de gelegenheid krijgt om dat te herstellen en dat zijn die bedrijven ook gaan doen. Dat wil niet zeggen dat de inspectie geen boetes kan opleggen, want net als bij andere inspectiebezoeken krijgt men eerst de kans om zijn leven te beteren door het beleid aan te passen. Als dat vervolgens niet gebeurt, kan er sanctionerend worden opgetreden. Het leidt dus tot een herhaalbezoek.

Dit jaar worden 200 bezoeken door dit onderdeel van de arbeidsinspectie voorzien. Het gebeurt zo mogelijk risicogestuurd en met gebruikmaking van informatie die van het College voor de Rechten van de Mens of uit andere bronnen kan komen. Het doel is na te gaan welke bedrijven hun beleid daarop onvoldoende hebben afgestemd. Je bent verplicht op basis van de arbowetgeving om beleid te hebben om de psychosociale arbeidsbelasting te beperken en dat betekent ook dat je in je beleid arbeidsmarktdiscriminatie moet tegengaan. De inspectie kijkt daarnaar en dat leidde in het grootste deel van de gevallen niet tot aanwijzingen, maar bij drie bedrijven wel.

Voorzitter, ik zie een stormloop op de interruptiemicrofoon.

De **voorzitter**:
Ik dacht dat de heer Van Weyenberg het eerst was, maar ik zie zijn handgebaar: de heer Heerma mag eerst.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
In een artikel in Trouw werd vanochtend een woordvoerder van de inspectie aangehaald en die geeft aan dat het team vooral een waarschuwende rol heeft en dat er géén boetes uitgedeeld worden. Kan de minister iets uitgebreider uiteenzetten hoe zijn antwoord en zijn toelichting op wat er gebeurt, zich verhouden tot die primair waarschuwende rol en het feit dat er geen boetes worden uitgedeeld?

Minister **Asscher**:
Mijn antwoord hier is wat geldt. Het is waar dat er nooit meteen een boete wordt uitgedeeld. Er wordt altijd bekeken of het beleid wel of niet voldoet. Zo niet, dan krijg je de kans om het te herstellen. Als dat vervolgens uitblijft, zijn er gewoon sanctiemogelijkheden.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Er is wat betreft de minister dus geen sprake van een primair waarschuwende rol. Het gaat daadwerkelijk om ...

Minister **Asscher**:
Het gaat om het naleven van de wet. Daar ziet de inspectie op toe, want de inspectie heeft nu juist tot taak om toe te zien op de naleving van de verschillende arbeidswetten. De inspectie heeft tot taak om toe te zien op de naleving van de verschillende arbeidswetten. Daar zit altijd een waarschuwend element in. Als de inspectie komt en constateert dat je je op sommige punten onvoldoende aan de wet houdt, moet je dat wel gaan doen. Dat is niet vrijblijvend. Je kunt dan zeggen dat het een waarschuwende rol is, maar bedrijven weten dat het tot sancties kan leiden als ze niets doen aan bijvoorbeeld de veiligheid van een steiger of als ze het beleid niet overeenkomstig de wet inrichten. Die rol heeft de inspectie. Ik zie dan ook bepaald niet waarom we de inspectie niet zouden inzetten bij dit onderwerp.

De **voorzitter**:
U vervolgt uw betoog.

Minister **Asscher**:
De heer Heerma vroeg nog iets specifieker naar het diversiteitscharter. Het gaat niet alleen om: halen we nu die doelen van 150 bedrijven in drie jaar? Maar ook: moeten we daar nu tevreden mee zijn? Wat levert het nu op? Ik ben hier wel enthousiast over. Het heeft tot doel om meer duurzame maatregelen in de praktijk in bedrijven en organisaties op gang te krijgen, voor de verschillende vormen van diversiteit, zeg ik erbij. De bedrijfsleiding committeert zich aan die doelstelling en zet daarvoor een handtekening. Het is een krachtig instrument van zelfregulering, omdat het kan leiden tot een echte organisatorische verandering. Als ik kijk naar de ondertekenaars van het eerste uur, bijvoorbeeld Asito en Shell, zie je dat het daarna eigenlijk pas begint. Het moet dan worden omgezet in een plan en de top van de organisatie die de handtekening heeft gezet, moet ervoor zorgen dat het bij het middle management ook betekenis krijgt. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om de doelstelling om 500 mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen binnen een bepaalde tijd. Het kan gaan om het verkrijgen van een keurmerk voor het socialer omgaan met diversiteit. Het kan ook gaan om het vergroten van de diversiteit in de praktijk van het strafrecht. Het zijn vertalingen die vervolgens in de werkelijkheid voor sollicitanten hun betekenis kunnen krijgen, of voor de mensen die bij zo'n organisatie werken. Ik geloof dat dit belangrijk is, niet in plaats van andere dingen, maar wel daarnaast. Ook IBM en de nationale politie zijn intussen actief bezig met het nakomen van de belofte die ze hebben gedaan door hun handtekening te zetten.

De **voorzitter**:
Mevrouw Karabulut heeft wederom een interruptie. Ik vraag wel om een beetje zelfbeperking. Het is al de derde interruptie in een paar minuten.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
U weet dat ik niet echt van de zelfregulering ben, voorzitter, maar u kunt mij wel regels opleggen. Ik probeer mij daar keurig netjes aan te houden.

Was de minister klaar met het blokje "Arbeidsinspectie"? Ik heb daar immers veel meer vragen over gesteld.

Minister **Asscher**:
Ik kom daar zo nog even op terug.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Dan heb ik nog een vraag over dat diversiteitscharter.

Minister **Asscher**:
Tot zover die zelfbeperking!

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Wat doet de overheid? Wat doen wijzelf? Hoe staat het wat betreft de diversiteit, mensen met een arbeidshandicap, vrouwen et cetera?

Minister **Asscher**:
Die vraag is in de eerste termijn gesteld en die komt echt nog aan de orde.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Oké, maar ik vraag het omdat de minister met blokjes bezig was. Wellicht kan hij de vraag direct beantwoorden.

De **voorzitter**:
Misschien is het goed dat wij de minister even de gelegenheid geven om te antwoorden. Als er in die antwoorden dingen onduidelijk zijn, kunt u met een interruptie komen, mevrouw Karabulut.

Minister **Asscher**:
Het is altijd ongelofelijk moeilijk om zo'n debat te leiden. Je maakt een begin, dan zijn er heel veel interrupties en vervolgens zegt iedereen: wat duurt het toch lang voordat de antwoorden komen! We proberen daar op een goede manier met elkaar doorheen te lopen. Dit was overigens geen kritiek.

Ik kom bij het onderdeel "hr-managers". Bij de voorlichtingscampagne rond arbeidsmarktdiscriminatie richten we ons ook expliciet op de hr-managers. Dat is heel belangrijk. Een campagne gericht op iedereen is aardig, maar het gaat er natuurlijk vooral ook om dat hr-managers zich bewust worden van het feit dat ze zich soms, onbewust, laten leiden door vooroordelen. Daar valt winst te behalen. Onderdeel

van de deelcampagne is om juist ook naar de werving en selectiefase te kijken, om te zien hoe je mogelijke vooroordelen kunt onderkennen en wat je daar vervolgens tegen kunt doen. Een speciaal ontwikkelde toolbox, een gereedschapskist, gaat werkgevers concrete handreikingen bieden om er zo voor te zorgen dat vooroordelen juist tijdens het sollicitatieproces een minder grote rol spelen. Dat is belangrijk, omdat het echt gaat over de praktijk van werving en selectie van elke dag. We zien de voorbeelden van evidente discriminatie; die komen zo nu en dan naar voren. Maar veel vaker is het een kwestie van het onderbewuste. Dat wil echter niet zeggen dat je daar niets aan kunt doen. Juist door het aanreiken van concrete instrumenten aan bedrijven, kun je je hr-afdeling bewustmaken van de rol die vooroordelen spelen en kun je een deel van het probleem oplossen.

De PVV vroeg om de handtekening van de overheid onder het diversiteitscharter te verwijderen. De PVV heeft daar een soort beeld bij geschetst dat diversiteit leidt tot moord en doodslag. Volgens mij is dat niet zo. Het is heel goed als bedrijven en organisaties zich verdiepen in hun diversiteit en als ze proberen daar meer aan te doen. Die handtekening haal ik daar dus zeker niet weg. Met het charter committeren niet alleen bedrijven, maar ook overheden zich aan het nastreven van diversiteit. Het creëren van een cultuur van inclusief werkgeverschap is essentieel om de talenten van de samenleving te benutten, maar ook om ervoor te zorgen dat mensen een eerlijke kans krijgen en dat zij op basis van hun prestaties en talenten een baan vinden.

De **voorzitter**:
Mijnheer Van Weyenberg, ik hoop niet dat u een vraag gaat stellen die u al in eerste termijn hebt gesteld.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
De minister wijst op de gereedschapskist voor werkgevers, een belangrijk instrument. Daarmee kun je misschien heel veel vooroordelen uit selectieprocedures halen, misschien ook onbewuste. Wij kregen een brief van het College voor de Rechten van de Mens waarin staat: wat echt heel goed werkt, zoals onderzoek ook aantoonbaar heeft uitgewezen, zijn trainingen op die onbewuste voorkeuren of automatismen in het menselijk handelen. We zijn namelijk allemaal mensen. Zit dit ook fors in die gereedschapskist? Zou de minister ook dat punt expliciet met werkgevers willen bespreken, als het er misschien niet of weinig in zit? Hier lijkt mij veel winst te boeken voor iedereen die niet bewust discrimineert, maar toch onbewust selecteert.

Minister **Asscher**:
Eens. Dat is een belangrijk onderdeel daarvan. Wij laten werkgevers ook zien wat er op dat gebied allemaal te krijgen is en hoe je daarvan gebruik kunt maken. Het moet wel altijd zijn toegesneden op een organisatie, maar het is inderdaad een belangrijk onderdeel. Zo organiseren wij ook dat de verschillende deelnemers aan het diversiteitscharter hun ervaringen weer met elkaar uitwisselen en van elkaar kunnen leren hoe ze het in hun organisatie gedaan hebben en wat dat heeft opgeleverd. Organisaties geven aan dat dit ook het functioneren van de organisatie heeft verbeterd, dat je meer kwaliteit op de werkvloer kunt krijgen als je hier bewust mee bezig bent. Het onderdeel dat de heer Van Weyenberg hier aanstipt, is daarin heel belangrijk. Als je laat zien hoe het werkt en mensen daarop wijst, doen ze het daarna vaak beter.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Het is hartstikke mooi dat dit gebeurt bij de bedrijven die het diversiteitscharter hebben ondertekend. Ik gok zomaar dat die bedrijven er ook extra open voor staan, want anders hadden ze niet getekend. Wordt dit ook breed onder de aandacht gebracht van al die bedrijven en werkgevers die hierover misschien niet dagelijks nadenken en die het charter niet hebben ondertekend?

Minister **Asscher**:
Zeker. Dat was het eerste deel van mijn antwoord. Het aanbieden van die gereedschapskist met daarin een waaier aan mogelijkheden is bedoeld voor alle bedrijven die daar iets mee willen doen. Dit vindt verrassend veel positieve weerklank. Bedrijven zijn hier ...

De heer Elias verlaat foeterend de zaal, merk ik. O, toch niet! Gelukkig!

Bedrijven zijn hier heel enthousiast over omdat het praktisch is, omdat het niet gaat over schuld en boete, maar dingen die je in je eigen proces anders kunt organiseren, zodat je organisatie beter gaat functioneren.

De **voorzitter**:
U vervolgt uw betoog.

Minister **Asscher**:
Sorry overigens voor de misinterpretatie van het geluid dat de heer Elias maakte!

Mevrouw Karabulut vroeg hoe het met de overheid zit. Afgesproken is dat alle departementen ieder voor zich het diversiteitscharter tekenen. Voor het eind van dit jaar moeten alle departementen dat gedaan hebben. Dat betekent dat al die departementen hun eigen plan moeten maken en eigen beloftes moeten doen over de verbeteringen die zij willen gaan aanbrengen. Dat heeft grote waarde voor het vergroten van de diversiteit binnen de rijksoverheid; dat ben ik met mevrouw Karabulut eens. Dat kan nog een heel stuk beter dan nu het geval is.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
De minister weet dat wij als Kamer daarvan op de hoogte gesteld willen worden en de voortgang met hem willen bewaken.

Minister **Asscher**:
Terecht.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Prima dat alle departementen gaan ondertekenen. Hopelijk krijgen wij daardoor binnen een aantal jaar eindelijk een heel divers personeelsbestand bij het Rijk. Wanneer kan ik het overall actieplan van de minister met concrete doelstel-

lingen zien? Ik ben bang dat wij anders over tien jaar weer constateren dat wij ooit een charter hadden ondertekend, maar dat er sindsdien toch weinig veranderd is.

Minister **Asscher**:
Onder het vorige kabinet was diversiteitsbeleid taboe verklaard. Ik denk dat het heel goed is dat de departementen daar nu weer met enthousiasme aan werken. Ik ben het helemaal met mevrouw Karabulut eens dat het goed is om ook de Kamer hierbij te betrekken en te laten zien wat wij doen. Laat ik afspreken dat ik bij de volgende voortgangsrapportage over het hele onderwerp ook op dit onderdeel inga. Dan kan ik laten zien hoever wij zijn met het diversiteitsbeleid van de rijksoverheid.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Wanneer?

Minister **Asscher**:
In de tweede helft van dit jaar komt er een reguliere voortgangsrapportage over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Daar zou ik dit bij kunnen betrekken.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ja, heel graag een concreet plan met doelen.

Minister **Asscher**:
D66 vroeg nog: hoe gaan we nu om met bedrijven, met onze contracten en onze aanbesteding? Het heeft inderdaad twee jaar gekost — dat is lang; ik ben daar ook helemaal niet blij mee — om die afspraak uit 2014, namelijk in de contracten opnemen dat men bij strafrechtelijke veroordeling geen werk meer krijgt, goed juridisch te vertalen. Het is niet dat het niet belangrijk gevonden wordt. Je moet echter tussen vrij veel kliffen zeilen om dat op een goede manier te doen. Dit heeft wel degelijk betekenis, omdat het onderwerp van gesprek is, omdat het rondgaat, omdat organisaties zich ervan bewust zijn en omdat het de kwetsbaarheid vergroot van grote uitzendorganisaties. Als het toch gebeurt, kan het hen ongelooflijk veel geld kosten en de boodschap is daarom: accepteer niet meer een discriminerend verzoek.

Het heeft evenwel lang geduurd en daaruit blijkt dat verdergaan zo mogelijk nog lastiger is. De modelovereenkomsten van het Rijk bevatten nu de passages. De adviezen die daartoe hebben geleid, zijn in oktober 2015 gepubliceerd en via een nieuwsbrief ook nog specifiek onder de aandacht gebracht. Het gaat hierbij om een specifieke website van Economische Zaken met als doel professionalisering van de inkoop bij alle overheden. Die is openbaar toegankelijk. Op die manier proberen wij ook de kant van de inkopers bewust te maken van dit instrument en de betekenis daarvan. Wij proberen dat een rol laten krijgen in de aanbestedingen en de inkoop, zoals die plaatsvinden.

Ik kom op het heikele punt van geen zaken meer doen met bedrijven waarover het College voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat er discriminatie heeft plaatsgevonden. Dat kan alleen als er onherroepelijk strafrechtelijk veroordeeld is, niet op basis van vermoedens. Dit vloeit voort uit de Aanbestedingswet en de daaraan ten grondslag liggende Europese regelgeving. Proportionaliteit en subsidiariteit zijn daarbij belangrijke elementen. Dat betekent dat een dergelijk oordeel niet zo gekwalificeerd kan worden. Een uitspraak van het college is een aanbeveling en volstaat niet om als een bindende uitspraak gezien te worden. Overigens wil dat ook weer niet zeggen dat de oordelen van het college niet op allerlei manieren kunnen worden betrokken, maar hiermee val ik in herhaling want dit is in een interruptiedebat al gezegd.

Over boetes en sancties heb ik ook al wat gezegd. Over het aantal bedrijven kan ik zeggen: in 2015 waren het er 80, waarvan drie bedrijven onvoldoende met een mogelijkheid tot herstel. Dit is nog wel interessant: bij de selectie van de bedrijven die bezocht worden door de Arbeidsinspectie houdt het team rekening met signalen van discriminatie. Die signalen kunnen afkomstig zijn van het College voor de Rechten van de Mens. Ook kunnen ADV's, antidiscriminatievoorzieningen, en politie- of mediaberichten leiden tot meer gerichte bezoeken van de inspectie. Daarnaast bezoekt het team vooral grotere bedrijven, dus bedrijven met meer dan 100 werknemers. We zien in onderzoeken dat daar de meeste discriminatie wordt gerapporteerd en de meest effectieve en efficiënte outcome van zo'n bezoek verwacht mag worden.

Hoe zit het nu met naming and shaming? Dat kwam ook aan de orde in het artikel van Trouw vanochtend. Met de Wet aanpak schijnconstructies is die mogelijkheid wettelijk geïntroduceerd. We zijn begonnen met de Wav, de Wet arbeid vreemdelingen, omdat die relatief makkelijker is. In dat verband is een groter aantal feiten te constateren. Op een later tijdstip voeg ik daar de Arbowet aan toe. Dit onderdeel valt onder de arbowetgeving. Onder de arbeidsomstandighedenwetgeving valt dat bedrijven beleid moeten voeren om te voorkomen dat er op het werk gepest of gediscrimineerd wordt. Dat gaan we dus wel doen. Dat kan nu nog niet. Met de Wet aanpak schijnconstructies, waarbij de Kamer terecht heeft gezegd: als we bedrijven gaan "namen" en "shamen", dan moet dat wel zorgvuldig gebeuren. Daarvoor is een AMvB gemaakt, zodat we allereerst de categorie die mensen illegaal voor zich laat werken kunnen aanpakken. De volgende categorie is de arbowetgeving. Wij gaan dat wel doen. Dat hoort gewoon bij het tanden laten zien dat je soms moet doen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
De minister zegt: dat gaan we wel doen. Ik steun de minister, maar de laatste keer dat ik dit op de website probeerde op te zoeken, stond het er nog niet.

Minister **Asscher**:
Ik zal nagaan op welke manieren je het kunt zien. Op 1 juli 2015 is de wet van kracht geworden. Vervolgens kwam de regelgeving om de Wav te maken. Die moet eerst operationeel zijn en haar betekenis krijgen. Vervolgens komt de arbowetgeving. Ik ga voor de heer Van Weyenberg uitzoeken waar hij kan volgen hoe het zit.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Heel graag, want wij hebben dat rond de begrotingsbehandeling een keer geprobeerd. We hebben de Arbeidsinspectie

gebeld, toen bleek dat ik de lijst op de website niet kon vinden, ondanks het feit dat de basis er al was. Als de minister dat in tweede termijn kan zeggen, is dat mooi. Anders hoor ik het graag op andere manier. Een zorgvuldig antwoord is beter dan een half antwoord.

Minister **Asscher**:
Zo is het.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Komen op die lijst ook de namen van bedrijven waarover het College voor de Rechten van de Mens een uitspraak heeft gedaan? Ik las in de brief aan de Kamer dat de Arbeidsinspectie en Sociale Zaken gaan kijken wat zij met die uitspraken kunnen doen, als er een persbericht bij zit. Ik snapte er niet veel van, maar het lijkt mij dat deze bedrijven op die lijst terechtkomen.

Minister **Asscher**:
Nee, de Arbeidsinspectie kan alleen namen noemen van bedrijven die door de inspectie bezocht zijn. Het is de rol van de media om berichten verder te verspreiden. De Arbeidsinspectie kan op basis van de Wet aanpak schijnconstructies aangeven bij welke bedrijven bepaalde constateringen gedaan zijn door de inspectie zelf.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Wij hebben het nu over arbeidsdiscriminatie. De minister constateert zelf dat er enorme beperkingen zijn. Vervolgens hebben we een instantie die uitspraken doet en informatie aanlevert bij het ministerie en de Arbeidsinspectie. Zegt de minister dat hij daarmee nu en in de toekomst niets kan, mag en wil doen?

Minister **Asscher**:
Ik zeg niet dat we daar niets aan kunnen doen. Mevrouw Karabulut vroeg of een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens voldoende is om op zo'n lijst te komen staan. Daarop is het antwoord nee. Doen we daar wat mee? Ja. Ik gaf net aan dat de Arbeidsinspectie gericht op bezoek gaat, bijvoorbeeld op basis van signalen van het College voor de Rechten van de Mens. Die informatie-uitwisseling is cruciaal. Vervolgens kan de Arbeidsinspectie daar naartoe, constateren dat iets niet in orde is en dat met naam en toenaam publiceren.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Voorzitter ...

De **voorzitter**:
Nee, mevrouw Karabulut, we doen de interrupties in tweeën. De minister gaat verder.

Minister **Asscher**:
Er komt vast nog een interruptie.

De **voorzitter**:
Dat weet ik nog niet. Misschien helemaal aan het einde. Ik ga nu een beetje tempo maken.

Minister **Asscher**:
Ik ga kijken wie er gelijk krijgt. Moet er niet een apart meldpunt komen bij de inspectie? Er is niet voor niets een antidiscriminatievoorziening. Iedereen die zich gediscrimineerd voelt, kan zich wenden tot zo'n voorziening die de persoon kan bijstaan en zo nodig verwijst naar het College voor de Rechten van de Mens of naar de rechter. Meldingen kunnen ook rechtstreeks naar het College voor de Rechten van de Mens. Dat is niet voor niets een laagdrempelige mogelijkheid. Dat vinden mensen prettig. Je kunt er gemakkelijk een zaak voorleggen om er eens naar te kijken of het discriminatie is of niet. Vervolgens is het aan de inspectie om de contacten met het college intensief te onderhouden, zodat ze er gebruik van kan maken.

Wordt het geen tijd voor meer bevoegdheden voor de inspectie? De huidige bevoegdheden zijn ontleend aan de Arbeidsomstandighedenwet. Die gelden echter voor werknemers en niet aan de poort. Dat probleem is terecht geconstateerd. De beoordeling van individuele gevallen bij werving en selectie kan dus niet door de inspectie geschieden, behalve als je zou constateren dat in het beleid van het bedrijf iets is opgenomen dat in strijd is met de wet. De inspectie kan in signalerende zin individuele discriminatoire situaties aan de orde stellen. Ze heeft niet de bevoegdheid om te handhaven, maar als ze zaken constateert die niet op basis van de Arbeidsomstandighedenwet gesanctioneerd kunnen worden, maar die desondanks niet door de beugel kunnen, zal ze daar wel iets mee doen. Bij de bedrijvenselectie houden we rekening met signalen van de ADV's en het College voor de Rechten van de Mens, en met signalen uit politie- en mediabronnen. Op dit moment zijn er bij de inspectie echter geen mogelijkheden om sanctionerend op te treden in een individueel geval van iemand die onterecht geweigerd is voor een sollicitatie, als je dat al zou kunnen aantonen. In dat geval rest de gang naar het College voor de Rechten van de Mens of, als je een bindende uitspraak wilt, de civiele rechter.

Ik ga niet alle verschillende overheidsonderdelen en hun bijdragen met u bespreken ...

De **voorzitter**:
Bent u bijna aan het eind?

Minister **Asscher**:
Ik denk dat ik 80% van de vragen heb gehad.

De heer Van Weyenberg vroeg expliciet hoe het nu staat met het anoniem solliciteren. Een aantal steden heeft op basis van lessen uit nationale en Europese ervaringen initiatieven gestart op het gebied van anoniem solliciteren of is van plan dat alsnog te doen, al dan niet in combinatie met competentiegerichte werving en selectie. Ik vind die lokale initiatieven zeer interessant. Ik onderhoud intensief contact met de gemeenten met deze initiatieven. Zoals toegezegd tijdens de begrotingsbehandeling zal ik ze monitoren, zodat je een overkoepelend beeld krijgt van de voor- en nadelen en de mogelijkheden van het anoniem

solliciteren. Dit laat onverlet het ongemakkelijke gevoel dat ik heb, omdat ik vind mensen met hun eigen voor- en achternaam een faire kans moeten krijgen. Desalniettemin is het interessant om te bekijken wat de initiatieven opleveren.

Wanneer hoort de Kamer daar meer van? Het langstlopende initiatief eindigt op 1 juli. Daarna kunnen wij het net ophalen en de eindresultaten van de verschillende initiatieven bij elkaar brengen en aggregeren. Dan kan ik de Kamer een tussenstand doen toekomen: wat hebben we daarin gezien, wat was er effectief en wat zijn de lessen die je kunt leren? Daarnaast heb ik een quickscan laten uitvoeren naar wat er allemaal al beschikbaar is over anoniem solliciteren. Het resultaat daarvan is ook te vinden op de website van Radar en kan door iedereen worden geraadpleegd. Het is een eerste korte blik op wat we inmiddels weten over anoniem solliciteren. Het is interessant om de praktijkinitiatieven goed te beoordelen wanneer ze afgerond zijn.

D66 vraagt in hoeverre in cao's aandacht wordt besteed aan dit onderwerp. In het afgelopen najaar hebben wij gekeken naar cao-afspraken over diversiteit. Wij hebben ons gericht op de vraag in hoeverre sociale partners afspraken maken die van invloed zijn op diversiteit en in hoeverre ook aandacht wordt besteed aan het onderwerp discriminatie. De resultaten laten zien dat er behoorlijk veel constante aandacht is voor het onderwerp diversiteit. Zowel in 2010 als in 2015 zijn in circa 80% van de cao's afspraken opgenomen over diversiteit. Daarnaast is een toename zichtbaar van het aantal afspraken over doelstellingen. Zo zijn in 2015 meer kwantitatieve afspraken gemaakt over de arbeidsdeelname van doelgroepen dan in de periode daarvoor: 66% in 2015 versus 37% in 2010. Het onderzoek is met de toezending van het nieuwe Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie beschikbaar gesteld aan de Kamer. Daarmee is ook invulling gegeven aan het verzoek om daarnaar te kijken dat de heer Van Weyenberg heeft gedaan op 30 juni 2014.

Komt er een nieuw breed SCP-onderzoek? Nee, niet op dit punt. Wij hebben het SCP een dergelijk onderzoek naar arbeidsdiscriminatie laten verrichten, dat in september aan de Kamer is aangeboden. Wij zijn nu vooral aan het werk om te proberen dat fenomeen te bestrijden. Ik heb de verschillende onderdelen daarvan al genoemd. Er is bijna niemand meer te vinden die ontkent dat dit een probleem is en dat het bestaat. Een dergelijk nieuw onderzoek lijkt mij op dit moment niet de grootste prioriteit te verdienen.

De Partij van de Arbeid vroeg naar de uitvoering van de motie-Jadnanansing om een sluitende aanpak te organiseren voor de beroepspraktijkvorming. Daarbij is belangrijk dat stages en het bieden van stages onderdeel uitmaken van de kwaliteitsafspraken die het ministerie van Onderwijs heeft gemaakt met scholen en mbo-instellingen en dat scholen daarvoor extra geld krijgen. De verantwoordelijkheid ligt bij verschillende partijen: de jongere zelf, de school en het bedrijfsleven. De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft de wettelijke taak zorg te dragen voor het beschikbaar zijn van voldoende plekken in elke regio. De minister van Onderwijs zal de Kamer hierover in het voorjaar per brief nader informeren en kan dan ook ingaan op de motie.

De PVV heeft een foto van vrijwilligers in een verzorgingshuis die daar oud-Hollandse spelletjes doen met ouderen in dat verzorgingshuis per abuis aangezien voor betaald werk. Dat is het soort werk dat ook eerder niet-betaald werd gedaan en dat door vrijwilligers moet gebeuren. Ik weet zeker dat de heer De Graaf net zo enthousiast was geweest als ik als hij daar was geweest. Er werd weliswaar bij de oud-Hollandse spelletjes een beetje valsgespeeld door sommige van die ouderen, maar het was gezellig, het was goed en het was mooi dat mensen zich vrijwillig inzetten om de sfeer in dat verzorgingstehuis goed te maken. Ik zie dus niet zo goed wat het probleem is en ik zie ook het verband met discriminatie op de arbeidsmarkt niet helemaal.

De PVV heeft ook het vermoeden dat er mensen gediscrimineerd worden omdat ze niet moslim zijn. Als dat zo is, moeten mensen onmiddellijk een klacht indienen, want ieder mens, iedere Nederlander, iedereen die zich in Nederland bevindt, heeft recht op gelijke behandeling in gelijke gevallen. Geen enkele reden kan ooit een acceptabele grond zijn om iemand te discrimineren, ook niet geloof of de afwezigheid van een geloof. Het gaat niet over het onderscheid tussen een slang en een paling. Het gaat over een ongerechtvaardigd onderscheid. Ik vond het mooi om de warme verdediging van de rechtsstaat te horen doorklinken. Er zijn voor iedere Nederlander mogelijkheden om zich daarop te beroepen.

Tot zover mijn eerste termijn, voorzitter. U had gelijk, er kwam geen interruptie meer van mevrouw Karabulut.

De **voorzitter**:
Dank u wel, minister. Nee, mijnheer Öztürk, wij gaan verder naar de tweede termijn.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Maar ik heb geen enkele vraag gesteld.

De **voorzitter**:
Maar ik had eigenlijk al geconstateerd dat we naar de tweede termijn gaan. Ik geef u de gelegenheid voor een korte vraag, to the point, niet voor het houden van een heel betoog.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Voorzitter, ik heb naar u geluisterd en ik heb het einde van het verhaal van de minister afgewacht, dus ik neem aan dat ik de ruimte krijg.

De minister publiceert bijna elk jaar een lijst van verdachte jeugdverblijven en moskeeën die het volgens hem niet goed doen. Waarom pakt hij niet door en komt hij niet met namen van bedrijven en ambtenaren die discrimineren? Is dit niet een dubbele maat? Jeugdverblijven en moskeeën die het niet goed doen worden wel genamed en geshamed, die komen wel in de krant, op de radio en op tv, maar bedrijven en ambtenaren die discrimineren zouden door de rechter veroordeeld moeten worden, dat proces zouden we moeten afwachten, maar er is al drie jaar niemand veroordeeld!

Minister **Asscher**:
De heer Öztürk lijkt een aantal dingen door elkaar te halen. Ik publiceer geen lijsten van moskeeën en jeugdverblijven

die ergens van verdacht worden. Daarmee vervalt een beetje de onderbouwing van de vraag.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De minister heeft meerdere jeugdverblijven op een negatieve manier in de media aangeduid. Maar goed, ik zal mijn laatste vraag over iets anders stellen. Een paar maanden geleden noemden we minister Asscher minister van werkloosheid genoemd, omdat er in zijn beleidsperiode 100.000 werklozen zijn bij gekomen, ook door discriminatie. Een maand later kwam Vrij Nederland — bekend bij de minister — met dezelfde kop: de minister van werkloosheid. Vandaag noemen we hem de minister van acceptatie van discriminatie, want ook hij heeft, samen met zijn partij, anoniem solliciteren geaccepteerd.

De **voorzitter**:
Wat is uw vraag?

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Hoe kan deze minister, met zijn afkomst, accepteren dat mensen hun naam, afkomst en religie aan de kant moeten zetten om een baan in Nederland te krijgen?

Minister **Asscher**:
Vrij Nederland ken ik inderdaad. Ik ben er zelfs abonnee van; ik geloof dat ik een van de laatsten ben. Ik vind het een leuk tijdschrift. Hier was het een beetje vroeg mee, want je ziet dat de werkloosheid gelukkig daalt. We zitten eindelijk op het niveau van 2012 en het moet nog lager. Vanochtend zijn er weer nieuwe cijfers gekomen. Dat is heel dubbel in de week van het drama van V&D. Tegelijkertijd is het maar goed ook. Er komen weer banen bij. We zitten nu op 574.000. Dat is nog steeds te veel, maar het gaat de goede kant op.

Ik vond het tweede deel van het betoog dat ergens uitmondde in een vraag heel merkwaardig. De heer Öztürk zegt dat ik met mijn afkomst niet moet accepteren dat mensen op basis van hun afkomst geen baan krijgen. Dat doe ik ook niet. Ik heb juist in mijn betoog heel duidelijk aangegeven dat discriminatie niet aanvaardbaar is. Dat is ook de reden dat ik me met hand en tand verzet tegen discriminatie op de arbeidsmarkt en waar dan ook.

Ik heb over anoniem solliciteren gezegd dat ik er een ongemakkelijk gevoel bij heb, omdat het gaat over het symptoom. Uiteindelijk moeten we naar een samenleving waarin mensen met volle trots op hun achternaam en hun identiteit een eerlijke kans krijgen op basis van wat ze kunnen en van hun talent. Om te weten dat dat nu niet zo is, kan het wel nuttig zijn om te bekijken wat die experimenten opleveren. Daarom heb ik bij de begrotingsbehandeling aan de Kamer toegezegd die experimenten op de voet te volgen, te bekijken wat voor lessen wij daarvan kunnen leren en dat met de Kamer te delen. Na 1 juli haal ik het net binnen en bekijk ik wat wij daarvan kunnen leren. Soms moet je op de weg naar een ideale samenleving bereid zijn om onorthodoxe maatregelen te nemen.

De **voorzitter**:
Wij gaan nu naar de tweede termijn van de Kamer.

☐

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn beantwoording en de opmerking om de grens te gaan opzoeken.

Ik heb drie moties, dus ik zal proberen maximaal op te schieten.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat op grond van de Aanbestedingswet bedrijven alleen kunnen worden uitgesloten van overheidsopdrachten na een definitieve strafrechtelijke veroordeling wegens discriminatie;

overwegende dat arbeidsmarktdiscriminatie strafrechtelijk zeer moeilijk te bewijzen is, terwijl arbeidsmarktdiscriminatie vaak voorkomt;

overwegende dat de nieuwe aanbestedingsrichtlijn mogelijk meer ruimte biedt;

verzoekt de regering, te onderzoeken hoe uitsluitingsgronden wegens aantoonbare arbeidsmarktdiscriminatie in de Aanbestedingswet kunnen worden verruimd, en daarbij ook te kijken naar een grotere rol voor de Inspectie SZW en het College voor de Rechten van de Mens,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door de leden Van Weyenberg en Vermeij. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 693 (29544).

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat arbeidsmarktdiscriminatie nog te vaak voorkomt;

overwegende dat arbeidsdiscriminatie gelijke kansen voor iedereen, ongeacht geloof, huidskleur, afkomst, geslacht, leeftijd of seksuele geaardheid, ondermijnt;

overwegende dat de uitvoering van een flink aantal aangekondigde acties van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid achterblijft;

verzoekt de regering, de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie te intensiveren en Kamer hierover voor 1 mei 2016 te rapporteren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door de leden Van Weyenberg, Karabulut en Pieter Heerma. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 694 (29544).

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Mijn laatste motie gaat over iets waar wij misschien te weinig bij hebben stilgestaan vandaag maar wat wel heel belangrijk is.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat 45% van alle zwangere vrouwen en jonge moeders te maken heeft met zwangerschapsdiscriminatie;

constaterende dat het College voor de Rechten van de Mens in 2016 onderzoek doet naar zwangerschapsdiscriminatie;

verzoekt de regering, in overleg met het College voor de Rechten van de Mens voorstellen te ontwikkelen om zwangerschapsdiscriminatie te verminderen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door de leden Van Weyenberg, Vermeij en Karabulut. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 695 (29544).

☐

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Voorzitter. Helaas worden in Nederland honderdduizenden jongeren van migrantenafkomst met een andere kleur en een andere religie nog steeds keihard gediscrimineerd. De minister heeft drie jaar lang zogenaamd zijn best gedaan, maar volgens de cijfers zijn honderdduizenden jongeren van migrantenafkomst nog steeds werkloos omdat ze een hoofddoek dragen, een baard hebben of voor hun religie opkomen. De minister durft geen harde maatregelen te nemen. Vandaar dat ik de volgende motie indien.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de cijfers omtrent discriminatie-incidenten ondanks het gevoerde beleid de pan uitrijzen;

verzoekt de regering om duidelijke streefcijfers met betrekking tot het voorkomen van discriminatie op te stellen, en hierover aan het einde van 2016 verantwoording af te leggen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door het lid Öztürk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 696 (29544).

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Verder wil ik de volgende motie indienen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de VNG de standaardclausules en -teksten ter voorkoming van het samenwerken met partijen die veroordeeld zijn voor discriminatie, deelt met haar leden;

verzoekt de regering om in overleg te treden met het Interprovinciaal Overleg en de Unie van Waterschappen, met als inzet dat ook deze verenigingen deze standaardclausules en -teksten onder de aandacht brengen van hun leden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door het lid Öztürk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 697 (29544).

De **voorzitter**:
Mevrouw Vermeij had over de eerste motie nog een verduidelijkende vraag.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Inderdaad. Ik ben altijd bereid om na te denken over maatregelen waarmee we dit hardnekkige probleem kunnen oplossen, overigens niet alleen voor jongeren met een migrantenachtergrond, of hoe je dat ook wilt noemen, maar ook voor ouderen, zwangere vrouwen enzovoorts. U zoekt naar streefcijfers waarmee we discriminatie kunnen voorkomen. Hoe moet ik me dat voorstellen? Dit is namelijk een probleem dat zich niet makkelijk in cijfers uit laat drukken.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
We hebben de cijfers van antidiscriminatiebureaus, cijfers die de afgelopen jaren zijn gestegen. We hebben de cijfers van toen de minister begon vergeleken met die van nu. Ondanks de 42 maatregelen van deze PvdA-minister wordt

er nog meer gediscrimineerd in Nederland. Ik wil deze minister met streefcijfers gaan controleren. Hij houdt prachtige verhalen, hij kan alles fantastisch uitleggen, maar als je kijkt naar de daden, zie je dat hij het erbij laat zitten. Om dat tastbaar te maken en ervoor te zorgen dat deze minister de discriminatie daadwerkelijk aanpakt, hebben we streefcijfers nodig.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
De conclusie kan niet anders zijn dan dat we die cijfers gewoon niet hebben, omdat er ongelooflijk veel gediscrimineerd wordt zonder dat we dat weten, zonder dat het tot een rechtszaak komt en zonder dat het veroordeeld wordt. We hebben een pakket maatregelen nodig om dát te voorkomen.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Er zijn cijfers van antidiscriminatiebureaus. Laten we daarmee beginnen, laten we deze minister eraan houden dat hij die cijfers omlaag brengt. Als er op andere gebieden wel cijfers te vinden zijn, moet dat op dit gebied ook mogelijk zijn. Deze minister laat graag moslimjongeren onderzoeken. Laat nu eens diepgaand onderzoek doen naar de niet-geregistreerde discriminatie, om daarmee deze minister te confronteren en te beoordelen.

☐

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Voorzitter. Het is tamelijk ontluisterend dat we tot de conclusie moeten komen dat, hoewel we bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie heel belangrijk vinden en er steeds meer mensen vanwege hun sekse, afkomst, handicap of seksuele voorkeur geweerd worden, er de afgelopen jaren nul boetes zijn uitgedeeld aan bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie. Er komt niets terecht van een keiharde aanpak. Toch heeft zelfs de overheid nog geen diversiteitspolitiek. Daarom de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat discriminatie op de arbeidsmarkt leidt tot werkloosheid en uitsluiting en in strijd is met gelijke behandeling;

constaterende dat discriminatie op de arbeidsmarkt, zowel bij toetreding als op de werkvloer en bij uitstroom, hard moet worden aangepakt en de Inspectie SZW hierin een belangrijke rol dient te spelen;

verzoekt de regering om zo spoedig mogelijk met voorstellen te komen waarbij de Inspectie SZW meer bevoegdheden en instrumenten krijgt om alle vormen van arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door de leden Karabulut en Van Weyenberg. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 698 (29544).

Mevrouw **Karabulut** (SP):
De minister heeft aangekondigd een zwarte lijst te zullen maken van discriminerende bedrijven. Kan hij ervoor zorgen dat in ieder geval de uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens op die lijst van de overheid terechtkomen? Ik begrijp niet hoe we ooit, na alle strafrechtelijke aanpassingen en wetten, een zwarte lijst kunnen krijgen als bedrijven die aantoonbaar gediscrimineerd hebben niet op die lijst terechtkomen.

☐

De heer **De Graaf** (PVV):
Voorzitter. Ik heb een aantal opmerkingen over de eerste termijn. Ook ik vond het prachtig dat er schoolklassen op de publieke tribune zaten die hebben kunnen zien hoe het in zo'n Kamer werkt. Als je opkomt voor menswaardigheid, menselijkheid en gelijkwaardigheid, en niet de opgelegde gelijkheid van mensen probeert na te streven, ben je het bokje. Prima, hebben ze dat ook eens gezien.

Heb ik opgeroepen tot discriminatie in de eerste termijn? Volmondig: nee. Maar ik vind wel dat mensen mens moeten kunnen zijn en op een normale manier onderscheid moeten kunnen blijven maken tussen fenomenen en dingen die ze zien. Dat is namelijk heel normaal. Voor de rest heb ik daar helemaal niets verkeerds mee gezegd.

Ik dank de minister voor zijn antwoorden. Een zwarte lijst met bedrijven gaat mij wat ver. We hebben de rechtsstaat en we hebben handhaving. Laten we daar vooral van uitgaan, en gewoon de grenzen sluiten en ervoor zorgen dat de lasten omlaaggaan, zodat er meer werk komt voor iedereen. Dan lost ook dit probleem zich vanzelf op, en hoeven we dit soort afgeleide discussies niet meer te voeren.

☐

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Voorzitter. Ik dank de minister voor zijn zorgvuldige beantwoording in eerste termijn. Ik had een paar moties voorbereid, maar die dien ik niet in, omdat de kern van het debat voor de Partij van de Arbeid-fractie toch wel vervat is in een motie die ik samen met de heer Van Weyenberg heb ingediend. Die kern betreft het ongemak dat arbeidsmarktdiscriminatie niet mag, niet kan en strafbaar is, en niet in verhouding staat tot artikel 1 van onze Grondwet. Toch blijft het buitengewoon ingewikkeld om het bewijsbaar en veroordeeld te krijgen. Dat zien we zowel in de civiele zaken, die nauwelijks van de grond komen, alsook ten aanzien van de Arbeidsinspectie. Met name mevrouw Karabulut heeft dat laatste punt aangekaart: niet alleen het waarschuwen, maar ook de uiteindelijke boete blijft vaak toch wel achter. Dus moeten we met elkaar in dit huis op zoek naar de randen, willen we tot dit fenomeen kunnen doordringen en het echt aanpakken. Dat is precies zoals de minister heeft

aangekondigd. Deze motie beoogt dat te doen en daarom heb ik haar van harte ondersteund.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Toch heeft mevrouw Vermeij mij wel nieuwsgierig gemaakt. Welke moties heeft zij overwogen in te dienen?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Die hadden betrekking op een wat strakker curriculum rond bijvoorbeeld de hr-afdelingen van bedrijven, om diversiteitsbeleid daar echt onderdeel van de opleiding te laten zijn. Ik weet dat daar een aantal acties voor zijn, maar ik denk dat het begint bij de mensen die gaan selecteren. Een van de moties had daar betrekking op. Omdat we in dit debat toch ook een andere kern hebben geraakt, vond ik het echter relevanter om te wachten op de acties waarvan ik overtuigd ben en die we al hebben ingezet. Maar ik weet zeker — dat weten de heer Heerma en de heer Öztürk trouwens ook — dat we hier niet voor de laatste keer staan om over dit onderwerp te spreken.

De **voorzitter**:
Ik geef de heer Heerma de kans voor het tweede deel van zijn interruptie. Ik wil er wel voor waken dat we het hele debat over gaan doen. De tijd begint namelijk te dringen.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Ik zal dat pogen niet te doen. Mevrouw Vermeij haalt de ene motie van de heer Van Weyenberg aan die voor haar de kern raakt, maar het voorbeeld dat zij geeft, raakt meer aan de andere motie die de heer Van Weyenberg heeft ingediend en die wordt gesteund door mevrouw Karabulut en mijn eigen fractie. Het betreft de motie om de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie te intensiveren. Is mevrouw Vermeij voornemens om deze motie ook te steunen? Die raakt volgens mij meer de kern van het voorbeeld dat zij net gaf dan die andere motie.

De **voorzitter**:
Uw vraag is duidelijk. Mevrouw Vermeij.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Dan ga ik na afloop van het debat nog een keer met de indieners om tafel zitten, want ik heb die motie geheel anders geïnterpreteerd. Ik dacht namelijk dat zij pleiten voor nog een extra actieprogramma en een intensivering daarvan. Ik dacht echter dat we er daar nu wel genoeg van hebben.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Mevrouw Vermeij zegt dat we vaker over dit onderwerp zullen spreken. Dat is natuurlijk zo, als haar minister en haar partij met softe, zachte maatregelen komen, zoals een diversiteitscursus voor hr-managers. Nee …

De **voorzitter**:
Uw vraag graag.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
We moeten die racisten en xenofoben, die mensen discrimineren en niet aannemen, helder en duidelijk "namen" en "shamen"; die moeten we bij de overheid ontslaan. Alleen met harde maatregelen kunnen wij discriminatie aanpakken. Wanneer gaat de Partij van de Arbeid dit inzien en harde maatregelen inzetten om discriminatie aan te pakken?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Deze vragen van de heer Öztürk zijn een herhaling van zijn vragen in de eerste termijn. Ik wijs hem erop dat alle moties die daadwerkelijke maatregelen bevatten, door de Partij van de Arbeid zijn ingediend of gesteund en niet door de heer Öztürk zelf. Ik heb daar in de eerste termijn een hele reeks van genoemd. De heer Öztürk kan het gevecht met mij voeren, maar hij kan de strijd ook samen met mij voeren. Daar nodig ik hem toe uit.

De **voorzitter**:
Mijnheer Öztürk, niet een heel betoog; een vraag graag.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik breng de PvdA in stelling. De PVV doet dat met de VVD. De PVV loopt vooruit en de VVD loopt daar achteraan. Ik probeer de PvdA bij de les te houden om haar idealen te bereiken.

De **voorzitter**:
Ik had u verzocht om een vraag te stellen en om geen betoog te houden.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik zal de door ons ingediende moties waar de PvdA tegen heeft gestemd, naar mevrouw Vermeij laten sturen. Nogmaals: wanneer gaat zij deze minister erop afrekenen dat hij niet heeft gerealiseerd wat de Partij van de Arbeid de kiezers drie jaar geleden heeft beloofd?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):
Het gaat mij erom dat iedere jongere in dit land, maar ook iedere werkloze oudere, ieder meisje en iedere vrouw volstrekt gelijkwaardig worden behandeld op de arbeidsmarkt. Daar hebben we nog een wereld te winnen. Daar hebben we het vandaag uitvoerig over gehad in een zeer intensief debat. Ik heb daarvan, om het zo te zeggen, zelfs een eigen voorbeeld, want ik heb onze eigen stagiaire, die in het verleden iets echt heel naars heeft meegemaakt, als voorbeeld kunnen en mogen gebruiken. Daar ben ik haar zeer dankbaar voor. Ik denk dat we nog een strijd te voeren hebben. Ik zie in deze Kamer veel partijen die dat samen met de Partij van de Arbeid willen doen.

☐

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Voorzitter. Bij de voorbereiding van dit debat zat ik na te denken over de allereerste debatten die wij met deze minister hadden, toen hij net was aangetreden. Diverse Kamerleden wensten hem toen meer ambitie toe. Ik weet dat u, mevrouw de voorzitter, niet de heer Elias bent, maar

ik verontschuldig mij toch voor mijn Engels. De minister gaf bij dat toewensen van ambitie namelijk altijd aan dat hij iemand was van "underpromise, overdeliver". In het Nederlands betekent dit dat de daden de gewekte verwachtingen zouden overstijgen. In dit debat leeft in de Kamer volgens mij breed het gevoel dat het omgekeerde is gebeurd. Dat heb ik in de eerste termijn van veel Kamerleden gehoord: de hardheid van de gedane uitspraken en de gewekte verwachtingen over het uitsluiten van bedrijven waren weleens groter dan de daden die daarop gevolgd zijn. Dat is een van de redenen waarom ik de motie van de heer Van Weyenberg, waarin wordt opgeroepen tot een intensivering, heb gesteund.

Ik wil heel kort twee punten maken en dan dien ik een motie in. De minister heeft aangegeven dat de inspectie wel degelijk boetes kan opleggen, maar de inspectie geeft aan dat dat niet gebeurt. Het kan dus wel, maar is het ook gebeurd? Heeft de inspectie ooit boetes uitgedeeld voor discriminatie? Verwacht de minister dat dit vaker gaat gebeuren?

Het laatste punt is iets waar de minister volgens mij niets over heeft gezegd. Ik heb in het voorjaar aan de minister gevraagd om met de sociale partners te gaan praten over het gemotiveerder afwijzen van sollicitanten, zodat ze horen waarom ze worden afgewezen. De minister zou dat met de Stichting van de Arbeid gaan bespreken. We hebben daar niks meer over gehoord en daarom dien ik de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig fenomeen is en met kracht bestreden dient te worden;

overwegende dat het daarbij ook van belang is om de motivatie van afwijzing bij sollicitatie door werkgevers te kennen, zodat mogelijke onuitgesproken vooroordelen benoemd en besproken kunnen worden;

overwegende dat het hiervoor nodig is om het belang van gemotiveerd afwijzen bij sollicitatie met sociale partners te bespreken, zodat de reden van afwijzing voortaan wordt teruggekoppeld;

verzoekt de minister om in overleg met sociale partners te bezien hoe kan worden bevorderd dat de redenen voor afwijzing bij een sollicitatie gemotiveerd worden teruggekoppeld, en om de Kamer hierover voor de zomer van 2016 te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:
Deze motie is voorgesteld door de leden Pieter Heerma en Van Weyenberg. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 699 (29544).

☐

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Voorzitter. Ik heb getwijfeld over het indienen van een motie, want hoewel anderen het verhaal van de minister kristalhelder vonden, was het voor mij niet helemaal duidelijk. Er blijft onduidelijkheid als de minister aan de ene kant zegt dat hij de grenzen opzoekt en aan de andere kant zegt dat er wel eerst een rechterlijke uitspraak moet zijn als je een bedrijf hard wilt aanpakken. Volgens mij is die grens duidelijk, namelijk dat je op een gegeven moment een rechterlijke uitspraak moet hebben. Zo niet, dan wil ik dat de minister duidelijker aangeeft dat hij het gevoel heeft dat er aan de voorkant nog ruimte zit om ervoor te zorgen dat mensen eerder bij de rechter terechtkomen. Er kan geen onduidelijkheid over blijven bestaan dat de minister het er niet mee eens is dat bevoegdheden die met de rechtspraak te maken hebben, uitgebreid gaan worden en ook bij andere instanties neergelegd moeten worden. Voor ons kan het namelijk niet zo zijn dat je beticht wordt van een misdrijf en dat iemand anders dan de rechter daar dan een uitspraak met verregaande consequenties over doet. Je mag er natuurlijk wel altijd een mening over hebben.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Betekent dat dan dat de VVD-fractie genoegen neemt met de status quo, waarin het aantal meldingen en aangiften van arbeidsmarktdiscriminatie bij allerlei instanties gigantisch groeit, maar er nul bedrijven zijn aangepakt?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Bij discriminatie kun je nooit genoegen nemen met de status quo, maar ik vind de vraag interessant waarom de gang naar de rechter niet wordt gemaakt. Daarom vraag ik de minister ook of hij met het opzoeken van de grenzen bedoelt dat er blijkbaar belemmeringen zijn om daar terecht te komen. Daar ben ik wel nieuwsgierig naar, want we hebben die wetten al heel lang geleden gemaakt. Wij hebben de norm op die manier gesteld. Het frustreert mij net als ieder ander dat discriminatie toch nog voorkomt en dat er blijkbaar weinig bij de rechter terecht komt. Waarom is dat dan?

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Dat klopt. Dat heeft ook te maken met capaciteit en met bezuinigingen, maar ik ben benieuwd of de VVD de andere kant van het verhaal steunt. Die kant is dat we via de bestuursrechtelijke kant en onze arbeidsinspectie dit probleem wel serieuzer zouden kunnen oppakken. Dat betekent wel dat we die iets meer bevoegdheden en iets meer ruimte moeten geven. Steunt de VVD dat, zodat we ook arbeidsmarktdiscriminatie keihard kunnen aanpakken? Normaal gesproken is de VVD wel voorstander van keihard aanpakken.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Discriminatie, dus ook arbeidsmarktdiscriminatie, is een ernstig feit. Het is een misdrijf, waarvoor je strafrechtelijk vervolgd kunt worden. Ik vind niet dat die strafrechtelijke vervolging overgenomen kan worden door iemand anders. Dat moet de rechter doen. En als er dan een uitspraak is gedaan, moet er keihard worden opgetreden. Daar ben ik voor.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De VVD zegt: de strafrechtelijke veroordeling moet door de rechter gebeuren alvorens je een straf kunt geven. Mevrouw Van Toorenburg van het CDA heeft een motie ingediend. Die heeft zij nog niet volledig ingediend, maar daarin ging het om het straffen van terugkeerders zonder dat die een gerechtelijke veroordeling hebben gekregen.

De **voorzitter**:
Ik stel voor dat we ons wel houden bij het onderwerp van dit debat.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
De VVD heeft die motie ondertekend. Als het gaat om dat soort zaken is de VVD dus wel bereid om burgers zonder veroordeling te laten straffen en aan te pakken, maar in dit soort gevallen is zij niet bereid om bedrijven aan te pakken.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Hier worden appels met peren vergeleken en aan dat spelletje doe ik niet mee.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Voorzitter ...

De **voorzitter**:
Volgens mij hebt u al antwoord gekregen. Kort, gewoon een vraag en geen heel betoog. We lopen echt uit de tijd.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Oké, dank u wel dat u iedere keer bij mij dat verhaal houdt.

De **voorzitter**:
Ik doe het ook bij mevrouw Karabulut en bij de beantwoording door de minister. Gaat u uw gang.

De heer **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk):
Ik wil hier een dubbele maat aan de orde stellen. Er is een dubbele maat op het moment dat de VVD in justitiële zaken wel mensen wil straffen zonder de rechter in te zetten, maar dat niet wil doen bij bedrijven. Dat wil ik vandaag aan de kaak stellen.

De **voorzitter**:
Dat was uw vraag en daar gaat mevrouw Van Miltenburg op antwoorden.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Ik herhaal het nog maar eens. U kunt hier wel iets aan de orde stellen, maar als je aan de ene kant een appel hebt en aan de andere kant een peer, dan is dat erg moeilijk te vergelijken. Nogmaals: daar doe ik niet aan mee.

De **voorzitter**:
De heer Heerma heeft ook nog een korte vraag.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):
Ja, een verhelderende vraag. Dat uitspraken van het college geen reden zijn om bedrijven uit te sluiten, ben ik met de VVD-fractie eens. Maar de beperking die de VVD-fractie neer lijkt te leggen, is dat het alléén via de rechter kan, terwijl de minister nadrukkelijk en expliciet gezegd heeft dat de inspectie wel degelijk boetes kan opleggen voor discriminatie. Een groot deel van de Kamer wil dat ook. Daar is de VVD-fractie toch niet tegen? Dat wil de VVD-fractie toch niet blokkeren? Dan is het niet de strafrechter.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Volgens mij is het nu al zo dat de inspectie erop kan toezien of er in een bedrijf maatregelen zijn, of er beleid is om discriminatie tegen te gaan. Dat heb ik ook gehoord in het debat. Daar kan de inspectie boetes voor opleggen. Dat is nu al zo en daar verzet ik me niet tegen. Maar de Arbeidsinspectie mag niet over individuele zaken oordelen. Daarvoor is de gang naar de rechter nodig.

☐

Minister **Asscher**:
Voorzitter. In de motie-Van Weyenberg/Vermeij op stuk nr. 693 wordt de regering gevraagd om te kijken naar de uitsluitingsgronden en de ruimte die er is, zonder de principiële brug over te steken van het zonder veroordeling uitsluiten van bedrijven: bekijk nou eens wat de nieuwe aanbestedingsregels aan ruimte bieden. Over die motie laat ik het oordeel aan de Kamer, want die past in mijn betoog. Je kunt bedrijven niet uitsluiten zonder strafbare veroordeling, maar we mogen wel blijven bekijken hoe we bedrijven die discrimineren effectiever kunnen aanpakken. Dat zeg ik ook tegen mevrouw Van Miltenburg. Ik denk dat zij het daarmee eens is.

De **voorzitter**:
Mevrouw Van Miltenburg, u wordt uitgedaagd.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Natuurlijk ben ik het daarmee eens, ...

Minister **Asscher**:
Fijn.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
... maar wie moet dan vaststellen dat er gediscrimineerd wordt in individuele situaties? Dat is toch de rechter?

Minister **Asscher**:
Zeker.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Wij mogen er wel wat van vinden, maar in een rechtsstaat hebben wij toch het oordeel van een onafhankelijke rechter nodig?

Minister **Asscher**:
Zeker, maar wij hebben binnen die rechtsstaat naast de rechter ook een aantal andere instanties aan wier oordeel wij meer gezag toedichten, zoals de Arbeidsinspectie en de Inspectie voor de Gezondheidszorg. Dat is niet hetzelfde als een strafrechtelijke veroordeling, maar ik interpreteer de motie als: bekijk nou nog eens wat voor gewicht er kan worden toegekend aan die gezaghebbende oordelen van andere, onafhankelijke overheidsinstanties. Dat wil ik doen. Ik wek geen verwachtingen buiten wat we nu al weten. Ik houd mij wat dat betreft zeer aan het advies van de heer Heerma, maar volgens mij zijn wij gehouden om te blijven bekijken hoe we het beter kunnen doen. Ik ben benieuwd wat de VVD stemt.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):
Iedereen moet altijd blijven bekijken hoe het beter kan. Daar heb ik in mijn eerste termijn de minister ook toe opgeroepen. Ik zie wel degelijk dat hier een verschil wordt gemaakt. De minister zegt nu iets anders dan wat in eerdere brieven werd geschreven. Daarin schreef hij dat er altijd wel een uitspraak van de rechter onder moet liggen om die stappen te kunnen nemen. Nu suggereert de minister toch dat dit misschien niet meer nodig is. Die suggestie blijft in de lucht hangen.

Minister **Asscher**:
Ik suggereer helemaal niets. Een aantal Kamerleden doet mij de suggestie om iets te onderzoeken. Ik reageer daar welwillend op, dus ik laat het oordeel over de motie aan de Kamer. Dat is het.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
De minister heeft gezegd hoe hij de motie interpreteert. Dat is wat mij betreft een accurate weergave van het doel dat de indieners ermee hebben.

Minister **Asscher**:
Ik kom op de motie van de leden Van Weyenberg, Karabulut en Heerma op stuk nr. 694. Daarin wordt geconstateerd dat de uitvoering van een flink aantal aangekondigde acties van Sociale Zaken en Werkgelegenheid achterblijft. Dat is niet zo. Ik breng steeds verslag uit van hoe het met die acties gaat. Die acties worden allemaal netjes uitgevoerd. In de motie wordt de regering verzocht de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie te intensiveren en de Kamer hierover voor 1 mei 2016 te rapporteren. Als ik de indieners in overweging zou mogen geven die constatering te schrappen en ik de motie zo mag interpreteren dat we natuurlijk blijven zoeken naar extra mogelijkheden om dit hardnekkige en verwerpelijke fenomeen aan te pakken, ook indachtig het woord van mevrouw Van Miltenburg, laat ik de motie aan het oordeel van de Kamer. Dan moet die constatering wel geschrapt worden en moeten de indieners het goed vinden dat we op zoek blijven naar meer mogelijkheden. Het intensiveren van maatregelen die op zichzelf al lopen, kan namelijk niet. Daar moet dan meer aanleiding voor zijn.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Op een aantal punten constateer ik vertraging, maar dat debat wil ik eigenlijk niet met de minister voeren, want ik ben blij met wat hij wil gaan doen. Dat is volgens mij wat ons hier bindt. Ik heb net even beide mede-indieners aangekeken. Die overweging haal ik er met liefde uit. Ik denk dat we inderdaad kunnen bekijken of bijvoorbeeld de suggestie over hr-managers van mevrouw Vermeij een van de mooie elementen kan zijn om bij de uitvoering van deze motie te betrekken. Ik zal in overleg met de mede-indieners de overweging uit de motie halen.

Minister **Asscher**:
In dat geval, en zeker gezien de interpretatie, laat ik de motie aan het oordeel van de Kamer.

De motie op stuk nr. 695 gaat over voorstellen om zwangerschapsdiscriminatie te verminderen. Op zichzelf zijn we daar al mee bezig. Daar heeft het college al naar gekeken. Ik beschouw deze motie als ondersteuning van beleid. Om die reden laat ik de motie aan het oordeel van de Kamer. We hebben dit juist naar aanleiding van eerdere uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens al onder de loep.

Op inspectieszw.nl onder het tabblad publicaties is meer informatie over naming-and-shaming te vinden. Dat moet zich nog verder gaan vullen, maar dit is in ieder geval de vindplaats waarnaar de heer Van Weyenberg vroeg.

Ik kom bij de motie op stuk nr. 696 van de heer Öztürk. Daarin wordt de regering verzocht om met streefcijfers te komen rond het gevoerde beleid. Ik kan de motie niet aan het oordeel van de Kamer laten, want het gaat over een verschillend aantal soorten cijfers. Het gaat over het beleid dat organisaties zelf voeren en waarbij zij zichzelf streefcijfers opleggen. Dat moeten alle organisaties doen die zich aansluiten bij het diversiteitscharter. Het gaat ook om ervaren discriminatie. Het is heel moeilijk om daar een afrekenbaar beleid op te voeren. Ik begrijp echter heel goed wat hij zegt. Eigenlijk zegt hij: blijf je tot het uiterste inspannen om dit smerige fenomeen terug te dringen. Daar ben ik het mee eens, maar de motie moet ik ontraden.

In de motie op stuk nr. 697 vraagt de heer Öztürk ervoor te zorgen dat andere overheden zich ook bewust zijn van de mogelijkheden die we hebben geschapen om wat te doen aan discriminatie. Dat zie ik als ondersteuning van beleid. Ik laat deze motie daarom aan het oordeel van de Kamer.

Ik kom bij de motie op stuk nr. 698. Dat is een moeilijke. Daarin wordt de regering gevraagd om met voorstellen te komen waarmee de Inspectie SZW meer bevoegdheden en instrumenten krijgt om alle vormen van arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Deze motie moet ik ontraden. We hebben ervoor gekozen om het College voor de Rechten van de Mens en de rechter zelf een taak te geven. De inspectie zelf doet niet voor niets in alle opzichten onderzoek naar het beleid. Zij constateert of het beleid in overeenstemming is met de wet. Zij heeft noch de taak, noch de inrichting om individuele klachten te behandelen, zoals een ADV,

de rechter of het College voor de Rechten van de Mens dat kan.

Mevrouw Karabulut vroeg ook naar de zwarte lijst. Het College voor de Rechten van de Mens publiceert zelf alle oordelen. De kracht van naming-and-shaming door de inspectie is juist dat de inspectie dan iets heeft geconstateerd. Ik zou dus niet bij de openbaarmaking door de inspectie allerlei andere bronnen willen toevoegen, omdat ik denk dat dit juist afdoet aan de kracht van naming-and-shaming door de inspectie. Maar het is wel degelijk te vinden, want de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens zijn openbaar.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
De minister kwam een aantal jaren geleden heel stoer met de constatering dat hij bedrijven zou gaan aanpakken. Ook kwam hij met een lijst. Daar is gewoon niets meer van over, zo constateer ik.

Nu ga ik ook even in op de motie. Het gaat er natuurlijk niet alleen om dat ze wel of niet op individuele gevallen kunnen en mogen ingaan in de toekomst. Het gaat ook om het werkveld van de Arbeidsinspectie. De minister zegt zelf: bij toetreding tot de arbeidsmarkt heeft de inspectie op dit moment geen bevoegdheden. Maar dit staat wel in de Algemene wet gelijke behandeling. Het gaat om de hele arbeidsmarkt. En dáár zijn de meeste klachten over. In deze motie wordt de minister ook opgeroepen — zo mag hij die ook lezen — om te bekijken of de instrumenten afdoende zijn en op welke manier de samenwerking tussen de verschillende instanties verbeterd kan worden, maar wel met een stevige positie en tanden voor de Arbeidsinspectie.

Minister **Asscher**:
De constatering waarmee mevrouw Karabulut haar vraag begint, is niet juist. Wij hebben de wet aangepast. Er zijn meer maatregelen genomen en de contracten worden aangepakt. Ik ben het met mevrouw Karabulut eens dat het probleem van discriminatie nog steeds voorkomt. Daar zouden wij meer aan willen doen. Maar de constatering dat er niets gebeurt, is gewoon onjuist.

In de motie wordt gevraagd om het uitbreiden van bevoegdheden. Dat ontraad ik, omdat die bevoegdheden verdeeld zijn, zoals ik zojuist schetste. Dat neemt niet weg dat er een probleem is aan de kant van de werving en de selectie waar wij ons ook op richten met het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie.

Mevrouw **Karabulut** (SP):
Ik constateer dat er nul effect is, dat er geen enkel bedrijf is aangepakt en dat het allemaal blijft bij intenties. De minister is zelfs niet bereid om te bezien hoe wij onze Arbeidsinspectie, een belangrijke instantie, weer tanden kunnen geven, terwijl dit hard nodig is. Dat stelt mij enorm teleur.

Minister **Asscher**:
De constatering van mevrouw Karabulut klopt niet en van haar teleurstelling kan ik alleen maar kennisnemen.

Het CDA vraagt hoe het met de boetes zit. In eerste termijn heb ik aangegeven dat de inspectie wel degelijk boetes kan opleggen. Dat is niet gebeurd omdat bij de 80 bezoeken drie bedrijven zijn aangetroffen waarbij het beleid onvoldoende was. Zij krijgen de gelegenheid om dat te herstellen. Vervolgens komt een herhaalbezoek. Zou het dan nog niet hersteld zijn, kun je sanctioneren. Tot nu toe is dat dus niet gebeurd, maar die mogelijkheid bestaat wel degelijk.

Nu kom ik op de motie op stuk nr. 699 van de heren Heerma en Van Weyenberg over de motivering. Ik heb daarover gesproken met de sociale partners; geen misverstand daarover. Maar ik heb er geen enkel bezwaar tegen om dat nog eens te doen. In die zin laat ik de motie over aan het oordeel van de Kamer. Ik merk op dat het bij de sociale partners met wie ik spreek, echt wel tussen de oren zit. Zij zien dat als een probleem. Het SER-advies over arbeidsmarktdiscriminatie is niet voor niets gedragen door werkgevers en werknemers. Het gaat nu vooral om het aanpakken van de rotte appels, met alle mitsen en maren. Het gaat immers bijna nooit, of misschien wel nooit, om het beleid van een bedrijf, maar om de rotte appels op de hr-afdeling die dit doen. Ook gaat het om het tegengaan van vooroordelen. Dus ik laat het oordeel over de motie aan de Kamer, maar het is even de vraag of de motie heel veel toevoegt aan wat wij al doen. Dat laat ik gewoon aan de indieners.

Tot slot heb ik nog een opmerking. Een paar weken terug hebben wij bij de verspreiding van het nieuwe actieplan arbeidsdiscriminatie ook het WODC-rapport "Discriminatie: van aangifte tot vervolging" aan de Kamer aangeboden, inclusief een reactie daarbij. Dat gaat over de gang van discriminatiezaken door de strafrechtketen. Ik denk dat het heel belangrijk is dat mensen aangifte blijven doen en dat wij beter worden in de vervolging en hopelijk ook veroordeling van strafbare discriminatie. Je ziet dat in dat rapport een aantal knelpunten geïdentificeerd zijn die je niet oplost met de verandering van bevoegdheden van de Arbeidsinspectie, maar die wel relevant zijn, zoals: deskundigheidsbevordering, sensitiviteit ofwel herkenning van discriminatie bij alle betrokkenen, betere registratie en rapportage, dus ervoor zorgen dat je bijhoudt hoe het staat met discriminatiezaken omdat het op een goede manier van aangifte tot vervolging te volgen moet zijn, en opsporing en vervolging zelf. Daarvoor moet er een betere samenwerking zijn tussen de partijen die daarbij betrokken zijn. Ook moet er een hernieuwd reactieprotocol komen waarin staat hoe je omgaat met de aangiftes wegens discriminatie.

Daarnaast wordt ook ingezet op een meer divers personeelsbestand, ook in de strafrechtketen, om ervoor te zorgen dat wij op dit punt effectiever worden. Daarmee hebben wij niet volgend jaar al allerlei strafrechtelijke veroordelingen van bedrijven. Nog afgezien van de veroordeling van bedrijven, is het echter voor het handhaven van de strafrechtelijke norm dat er niet mag worden gediscrimineerd ook relevant dat individuen veroordeeld kunnen worden. Om individuen veroordeeld te kunnen krijgen, is het nodig dat er aangifte gedaan wordt en dat dit leidt tot succesvolle vervolging. Dat kan beter. Vanuit Veiligheid en Justitie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zijn in dat kader maatregelen aangekondigd. Het lijkt mij, gezien de aard van het debat in eerste termijn, belangrijk om dit nog even toe te voegen aan hetgeen gezegd is over arbeidsdiscriminatie sec.

De **voorzitter**:
Wij zijn gekomen aan het eind van dit debat. Ik dank alle leden en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor hun deelname aan dit debat.

De beraadslaging wordt gesloten.

De vergadering wordt van 13.19 uur tot 13.49 uur geschorst.

Voorzitter: **Arib**